

PENGARUH *WORKLOAD*, *JOB STRESS*, DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BLACK CUP COFFEE ROASTER MANADO

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB STRESS, AND JOB CRAFTING ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT BLACK CUP COFFEE ROASTER MANADO

Jehezkiel Mikael Panawar¹, Bode Lumanauw², Mac Donald B Walangitan³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹hezkyzix@gmail.com, ²bode.lumanauw@yahoo.co.id, ³macdonaldw8@gmail.com

Abstrak: Era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat, termasuk dalam industri kopi yang terus berkembang pesat. Black Cup Coffee Roaster, sebagai salah satu pemain dalam industri ini, menghadapi tantangan untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya agar dapat mempertahankan produktivitas dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kelangsungan operasional dan daya saing perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, lebih produktif, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan cenderung mengalami penurunan kinerja, meningkatkan turnover, dan mengurangi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik suatu populasi atau fenomena dengan menggunakan data numerik. Pendekatan ini tidak mencari hubungan sebab-akibat, tetapi lebih fokus pada pengukuran dan deskripsi variabel. Berdasarkan hasil pengambilan dan pengujian data melalui kuesioner terhadap karyawan Black Cup Coffee Roaster Manado. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu Workload, Job Stress dan Job Crafting secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa Workload, Job Stress, Job Crafting 4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Workload, Job Stress, dan Job Crafting secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan Workload, Job Stress dan Job Crafting akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.

Kata kunci: *Workload, Job Stress, Job Crafting*

Abstract: In the current era of globalization, business competition is becoming increasingly intense, including in the rapidly growing coffee industry. Black Cup Coffee Roaster, as one of the players in this industry, faces the challenge of maintaining employee job satisfaction in order to sustain productivity and service quality. Employee job satisfaction is one of the crucial factors that can influence the continuity of operations and the competitiveness of a company. Employees who are satisfied with their jobs tend to have high motivation, be more productive, and demonstrate strong commitment to the organization. Conversely, employees who are dissatisfied tend to experience a decline in performance, increased

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 921

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

turnover, and a decrease in service quality to customers. This type of research uses a quantitative descriptive method. Quantitative descriptive research aims to describe the characteristics of a population or phenomenon using numerical data. This approach does not seek to determine causal relationships, but rather focuses on the measurement and description of variables. Based on the data collection and testing through questionnaires distributed to employees of Black Cup Coffee Roaster Manado, it was found that the independent variables Workload, Job Stress, and Job Crafting imultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely Job Satisfaction. The hypothesis stating that Workload, Job Stress, and Job Crafting influence Job Satisfaction is proven. This means that any increase or decrease in Workload, Job Stress, and Job Crafting will affect the increase or decrease in Job Satisfaction.

Keywords: Workload, Job Stress, Job Crafting

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat, termasuk dalam industri kopi yang terus berkembang pesat. Black Cup Coffee Roaster, sebagai salah satu pemain dalam industri ini, menghadapi tantangan untuk menjaga kepuasan kerja karyawannya agar dapat mempertahankan produktivitas dan kualitas pelayanan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kelangsungan operasional dan daya saing perusahaan. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, lebih produktif, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas akan cenderung mengalami penurunan kinerja, meningkatkan *turnover*, dan mengurangi kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja atau *workload*. *Workload* yang berlebihan sering kali menjadi pemicu stres di lingkungan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat memberikan tantangan yang positif sehingga mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara efektif agar tidak menyebabkan kelelahan mental dan fisik yang dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Selain *workload*, faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah stres kerja atau *job stress*. Stres kerja dapat timbul karena berbagai faktor, seperti tekanan dari atasan, tenggat waktu yang ketat, hingga konflik dengan rekan kerja. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja. Studi menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, di mana peningkatan stres kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

Namun, karyawan juga memiliki peran aktif dalam mengelola beban kerja dan stres yang mereka hadapi melalui proses yang dikenal sebagai *job crafting*. *Job crafting* adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk memodifikasi atau menyesuaikan aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya, seperti tugas yang dilakukan, interaksi sosial, dan persepsi terhadap pekerjaan. Dengan melakukan *job crafting*, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan preferensi dan kebutuhan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Job crafting* memberikan ruang bagi karyawan untuk memiliki kontrol lebih atas pekerjaan mereka, yang dapat membantu mengurangi efek negatif dari beban kerja dan stres kerja.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *workload*, *job stress*, dan *job crafting* terhadap kepuasan kerja karyawan di Black Cup Coffee Roaster. Black Cup Coffee Roaster dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memiliki dinamika kerja yang menuntut produktivitas tinggi serta melibatkan interaksi yang intens dengan pelanggan, sehingga relevan untuk diteliti bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara statistik sejauh mana beban kerja, stres kerja, dan *job crafting* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *workload*, *job stress*, dan *job crafting* terhadap kepuasan kerja pada Black Cup Coffee Roaster Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan spesialisasi dalam mengawasi koneksi angkatan kerja dan pekerjaan sehingga mereka berkontribusi secara nyata dan efektif untuk tujuan lingkungan kerja, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Kurniawan (2022:22) Sumber daya manusia yaitu gabungan kemampuan pikiran dan kekuatan fisik seseorang. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan atau lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi adanya keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang untuk berperan sebagai faktor sentral dan strategis dalam lembaga atau organisasi dan mampu berfungsi sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Workload

Workload atau beban kerja adalah total dari pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam suatu waktu tertentu. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja sering kali menjadi salah satu variabel penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan performa, stres, dan kepuasan kerja karyawan.

Workload

Workload atau Beban Kerja dapat diartikan sebagai jumlah total tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam organisasi pada periode waktu tertentu. *Workload* ini mencakup semua aktivitas yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan peran dan tanggung jawab pekerjaan, melibatkan berbagai jenis tugas baik rutin maupun non-rutin yang perlu dikelola untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi workload antara lain:

1. **Jumlah Tugas:** Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dapat memengaruhi persepsi terhadap beban kerja. Semakin banyak tugas, maka beban kerja cenderung dirasakan lebih berat.
2. **Kompleksitas Pekerjaan:** Tingkat kesulitan dari tugas-tugas yang diberikan juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap workload. Tugas yang kompleks membutuhkan konsentrasi dan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan.
3. **Sumber Daya yang Tersedia:** Tersedianya sumber daya seperti alat, waktu, dan dukungan dari rekan kerja dapat membantu mengurangi persepsi beban kerja.
4. **Tuntutan Waktu:** Deadline atau tenggat waktu yang ketat dapat membuat karyawan merasa terbebani, terutama jika mereka harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas.

Job Stress

Job stress atau stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh individu akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Stres kerja dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, yang berdampak pada produktivitas serta tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tuntutan peran, hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres berlebihan cenderung memiliki motivasi yang rendah, mudah merasa lelah, dan kurang menikmati pekerjaannya. Sebaliknya, jika stres dapat dikelola dengan baik, maka dapat memberikan tantangan yang positif bagi karyawan untuk lebih berprestasi dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Job Crafting

Job crafting adalah konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada upaya proaktif karyawan dalam memodifikasi atau menyesuaikan aspek-aspek pekerjaannya agar lebih sesuai dengan minat, kekuatan, dan kebutuhan mereka. Melalui *job crafting*, karyawan dapat merancang ulang peran kerja mereka dengan mengubah tugas, interaksi sosial, serta cara pandang terhadap pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan makna kerja dan kepuasan kerja. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Penelitian Terdahulu

Siti Hajar Pontoh (2022)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.

Andriy Karundeng (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak stres dalam efektivitas kerja, tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan, serta faktor-faktor lingkungan kerja terhadap hasil efektivitas kerja mereka. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif, melibatkan partisipasi 42 karyawan PT. Clanthy Mitra Gas Bitung. Hasil penelitian ini mencerminkan temuan berikut: (1) Stres kerja dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Clanthy Mitra Gas Bitung, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan efektivitas kerja karyawan, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan efektivitas kerja karyawan, (4) Faktor lingkungan kerja juga memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga, kontribusi berpikir, dan solusi alternatif bagi perusahaan atau

Sampel adalah bagian dari terpilih dari populasi yang dipilih melalui beberapa proses dengan tujuan menyelidiki atau mempelajari sifat-sifat tertentu dari populasi (Swarjana, I. K., & SKM, M. 2022). Menurut Sugiyono dalam (Adriani 2020) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel yang akan diambil dari karyawan *Black Cup Coffee Roaster* Manado, yang mewakili populasi ialah 31 orang.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan jenis data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti survei, wawancara, observasi. Dimana data primer akan diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kuesioner kepada karyawan *Black Cup Coffee Roaster* Manado. Data primer dikumpulkan secara spesifik untuk tujuan penelitian tertentu dan biasanya lebih terkini serta relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono dalam (Fatmawati et al., 2021) mendefinisikan sumber data primer sebagai sumber data yang memberikan informasi kepada peneliti secara langsung.

Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber artiker, temuan penelitian, publikasi, dan Perusahaan terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner. Sugiyono dalam (Sakti, 2020) Kemudian hasil dari kuesioner akan di ukur menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial Bahrn, Alifah, & Mulyono, Saputra & Nugroho dalam (Pranatawijaya, V.H., 2019).

Kriteria Pembobotan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Workload</i>	<i>workload</i> adalah jumlah dan kompleksitas tugas serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. <i>Workload</i> seringkali dipengaruhi oleh jumlah tugas yang diberikan, durasi waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, serta tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Menurut Bowling et al. (2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah tugas yang harus diselesaikan. - Kesulitan tugas yang diberikan. - Durasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. - Tekanan untuk memenuhi target kerja.
<i>Job Stress</i>	<i>job stress</i> adalah reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Stres kerja dapat muncul ketika karyawan merasa tertekan atau tidak mampu mengatasi beban kerja yang	<ul style="list-style-type: none"> - Tekanan pekerjaan yang dirasakan. - Perasaan cemas atau tegang saat bekerja. - berkonsentrasi pada pekerjaan.

	diberikan. Menurut Sonnentag dan Fritz (2020)	- Tingkat kelelahan fisik dan mental setelah bekerja.
<i>Job Crafting</i>	<i>job crafting</i> adalah upaya proaktif yang dilakukan oleh karyawan untuk memodifikasi atau menyesuaikan aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas-tugas yang dilakukan, interaksi dengan rekan kerja, serta persepsi terhadap pekerjaan tersebut. <i>Job crafting</i> bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2022)	- Penyesuaian tugas-tugas pekerjaan (task crafting). - Penyesuaian hubungan dengan rekan kerja (relational crafting). - Penyesuaian cara pandang terhadap pekerjaan (cognitive crafting). - Upaya mencari tantangan baru dalam pekerjaan.
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan menyenangkan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti tanggung jawab, lingkungan kerja, rekan kerja, serta kompensasi yang diterima. Menurut Robbins dan Judge (2023) .	- Kepuasan terhadap kompensasi dan gaji yang diterima. - Kepuasan terhadap kondisi fisik dan lingkungan kerja. - Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja. - Kepuasan terhadap kesempatan untuk berkembang dan promosi. - Kepuasan terhadap kebijakan manajemen dan supervise.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebagaimana dikutip dalam buku Statistik Penelitian (Budi Darma 2021) Uji Validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrument. Uji Validitas dimaksudkan guna mengukur berapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang telah diukur

Uji Reliabilitas

Sebagaimana dikutip dalam buku Statistik Penelitian (Budi Darma 2021) Uji Realibilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya dan juga proses yang digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas hasil yang diperoleh dari suatu instrumen atau tes. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa hasil yang dihasilkan dapat diandalkan dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor acak atau kesalahan pengukuran.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini pengolahan data akan menggunakan aplikasi computer *Statistical Program For Social Sciences (SPSS)* yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam hasil penelitian agar dapat membantu dan memudahkan proses analisis data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Keputusan Pembelian

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X_1, X_2, X_3

X_1 = *Workload*

X_2 = *Job Stress*

X_3 = *Job Crafting*

e = *Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda menggunakan Ordinary Least Squares (OLS), karena prosedur ini memastikan validitas model regresi dengan memverifikasi kepatuhannya terhadap persyaratan statistik. Model OLS, yang melibatkan pemodelan hubungan antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas, sangat cocok untuk skenario yang melibatkan banyak faktor yang mempengaruhi hasil yang diuji. Riyanto dan Hatmawan (2020), menyebutkan bahwa uji asumsi klasik terdiri dari evaluasi normalitas (distribusi error), multikolinearitas (korelasi antar variabel independen), heteroskedastisitas (ketidaksamaan varians dari error), dan autokorelasi (korelasi antar error dari waktu ke waktu atau antar observasi).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Kualitas model regresi dianggap baik jika residualnya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2021) Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel residu dalam model regresi menunjukkan distribusi normal. Variabel residual dalam regresi "Sort Well" memiliki distribusi yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan dalam varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi berganda. Menurut Ghozali (2021) yaitu menentukan apakah varians observasi residual dalam model regresi berbeda dengan varians observasi lainnya. Jika ada variasi sisa antara satu dengan yang lain, itu disebut heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Kolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Dalam model regresi yang dirancang dengan baik, tidak ada hubungan antara variabel independen (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kelangsungan model regresi penelitian. Ini digunakan untuk menentukan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen yang ditambahkan secara bersamaan atau digabungkan. Gunakan nilai sig 0,05 (5%, $\alpha = 0,05$) untuk membuat keputusan (Ghozali, 2021). Berikut hipotesis untuk uji f yang di atas :

a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

b. $H_a : b_1, b_2 > 0$ Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen dan variabel dependen

Jika nilai F lebih besar dari F tabel, maka pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat. Nilai ini dapat dihitung dengan tingkat kepercayaan 95% atau kriteria signifikansi 5% ($\alpha = 0,1$). H_0 disetujui, tetapi H_a tidak disetujui jika nilai F berada di bawah F di tabel. Secara keseluruhan, ini menunjukkan bahwa tidak ada faktor independen yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T (Persial)

Menurut Ghozali (2021), uji statistik t menunjukkan seberapa dekat variasi variabel terikat dengan dampak variabel bebas. Nilai sig diperhitungkan saat membuat kriteria keputusan. 0,05 (di mana α sama dengan 5%). Berikut ini kriteria uji statistik t yang digunakan:

1. $H_0 : b_1 = 0$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independent
2. $H_a : b_1 > 0$ Artinya setiap variabel independent membuat perbedaan besar. Persyaratan ujinya adalah : ambang batas signifikan ($\alpha=0,01$)
 - a) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
 - b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - c) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Jika semakin signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen jika koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 (Ghozali dalam Pradita et al., 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Pearson Correalation	Keterangan
<i>Workload (X1)</i>	X1.1	0.759	Valid
	X1.2	0.739	Valid
	X1.3	0.806	Valid
	X1.4	0.397	Valid
<i>Job Stress (X2)</i>	X2.1	0.724	Valid
	X2.2	0.885	Valid
	X3.3	0.871	Valid
	X4.4	0.876	Valid
<i>Job Crafting (X2)</i>	X3.1	0.475	Valid
	X3.2	0.681	Valid
	X3.3	0.478	Valid
	X3.4	0.889	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.739	Valid
	Y.2	0.797	Valid
	Y.3	0.804	Valid
	Y.4	0.782	Valid
	Y5	0.790	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan indikator dari variabel *Workload* (X1), *Job Stress* (X2), *Job Crafting* (X3) dan *Kepuasan Kerja* (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari r tabel (0,355). Dengan demikian semua item pernyataan untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

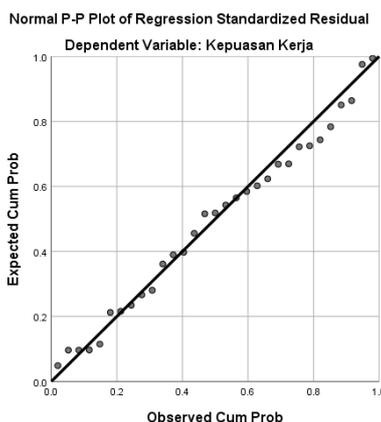
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
<i>Workload</i> (X1)	0.605	Reliabel
<i>Job Stress</i> (X2)	0.857	Reliabel
<i>Job Crafting</i> (X3)	0.533	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.892	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel *Workload* (X1), *Job Stress* (X2), *Job Crafting* (X3) dan *Kepuasan Kerja* (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,355. Sehingga dapat dikatakan alat ukur tersebut reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasis

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
 (Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025)

Gambar 2 menunjukkan bahwa data plotting (Titik-titik) menyebar disekitar garis, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87492311
	Most Extreme Differences	
	Absolute Positive	.084
		.084

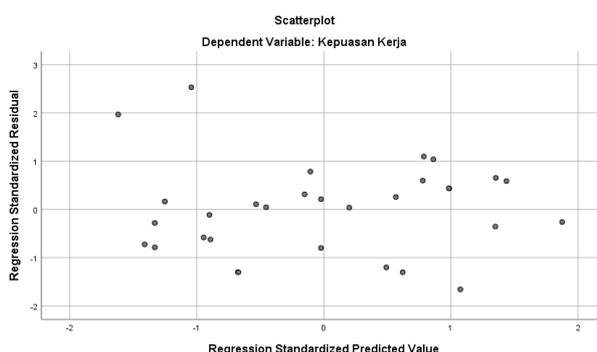
	Negative	-.065
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai signifikansi nilainya $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Hasil Olah Data, 2025)

Dari hasil pengujian pada Gambar 3. di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar luas di atas, di bawah dan sekitar angka 0. Selain itu titik-titik yang dihasilkan tidak membentuk pola bergelombang sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.072	6.474		-.938	.357		
Workload	.568	.216	.392	2.622	.014	.984	1.016
Job Stress	.561	.210	.399	2.670	.013	.987	1.013
Job Crafting	.445	.196	.340	2.273	.031	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26 , 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel *Workload* memiliki angka tolerance 0,984 dan nilai VIF 1.016. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel *Mood* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terdapat multikolinieritas.

- Variabel *Job Stress* memiliki angka tolerance 0,987 dan nilai VIF 1.013. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel Aktualiasai Diri > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.
- Variabel *Job Crafting* memiliki angka tolerance 0,985 dan nilai VIF 1.015. Hal ini menunjukkan bahwa angka tolerance variabel Aktualiasai Diri > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.072	6.474		-.938	.357
Workload	.568	.216	.392	2.622	.014
Job Stress	.561	.210	.399	2.670	.013
Job Crafting	.445	.196	.340	2.273	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 6.072 + 0,568 X_1 + 0,561 X_2 + 0,445 X_3 + 6.474$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (α) = 5.941 hal ini menjelaskan jika *Workload* (X_1), *Job Stress* (X_2) dan *Job Crafting* (X_3) bernilai 0 persen, maka nilai Kepuasan Kerja adalah 5.941.
- Koefisien (β_1) = 0,568 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif bahwa jika *Workload* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.568.
- Koefisien (β_2) = 0,561 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif bahwa jika *Job Stress* (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,561.
- Koefisien (β_3) = 0,445 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif bahwa jika *Job Crafting* (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,445.

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.072	6.474		-.938	.357
Workload	.568	.216	.392	2.622	.014
Job Stress	.561	.210	.399	2.670	.013
Job Crafting	.445	.196	.340	2.273	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa :

- [1] Variabel *Workload* memiliki nilai t hitung 2.622 > t tabel 2,045 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014 < 0,05. Ini berarti **H₁ diterima**, maka disimpulkan secara parsial variabel *Workload* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- [2] Variabel *Job Stress* memiliki nilai t hitung 2,670 > t tabel 2,045 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 < 0,05. Ini berarti **H₂ diterima**, maka disimpulkan secara parsial *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- [3] Variabel *Job Crafting* memiliki nilai t hitung 2,273 > t tabel 2,045 dengan tingkat signifikan sebesar 0,031 < 0,05. Ini berarti **H₃ diterima**, maka disimpulkan secara parsial *Job Crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.895	3	23.965	6.136	.003 ^b
	Residual	105.460	27	3.906		
	Total	177.355	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Crafting, Job Stress, Workload

Sumber : Olah Data SPSS 26, 2025

Tabel 7 Menunjukkan nilai F hitung sebesar 6.136 sementara F tabel sebesar 3.354 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel sehingga **H₄ Diterima**. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu *Workload* (X1), *Job Stress* (X2) dan *Job Crafting* (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.339	1.976

a. Predictors: (Constant), Job Crafting, Job Stress, Workload

Sumber: Olah Data; 2025

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R² yang di hasilkan sebesar 0,405 atau 40,5%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *Wokload* (X1), *Job Stress* (X2) dan *Job Crafting* (X3) sebesar 40,5%, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Workload* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Workload* (X1) < dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Workload* (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja terbukti.

Pengaruh *Job Stress* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung *Job Stress* (X_2) > dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Job Stress* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *Job Stress* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja terbukti.

Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung *Job Crafting* (X_2) > dari t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Jon Crafting* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja terbukti.

Pengaruh *Workload*, *Job Stress* dan *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung > dari F tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu *Workload* (X_1), *Job Stress* (X_2) dan *Job Crafting* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa *Workload*, *Job Stress*, *Job Crafting* berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Workload*, *Job Stress*, *Job Crafting* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Workload* (X_1) lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Workload* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa *Workload* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Workload* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.
- b. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Job Stress* (X_2) lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Job Stress* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Workload* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.
- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *Job Crafting* (X_3) lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen yaitu *Job Crafting* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *Job Crafting* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.
- d. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,136 sementara F tabel sebesar 3,354 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel. Hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen yaitu *Workload* (X_1), *Job Stress* (X_2) dan *Job Crafting* (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa *Workload*, *Job Stres*, dan *Job Crafting* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti, yang berarti bahwa setiap

peningkatan ataupun penurunan Workload, *Job Stress* dan *Job Crafting* akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan Kepuasan Kerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak Black Cup Coffee Roaster Manado, dapat mempertahankan ataupun meningkatkan Workload, *Job Stress* dan *Job Crafting* pada setiap karyawan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Secara simultan variabel-variabel independen yaitu *Wokrload*, *Job Stress* dan *Job Crafting* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengkajian dengan memperdalam dan mengembangkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang di harapkan dapat menjadi bacaan dan masukan bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi serta bisa memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.
- Fatmawati, E., Ismaya, E. A., & Setiawan, D. (2021). Pola Asuh Orang Tua Dalam Memotivasi Belajar Anak Pada Pembelajaran Daring. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(1), 104-110. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i1.871>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia. Di, M., Surabaya, K., & Variabel, S. (2024). *Fitriani Wijaya Putri*. 7, 33-47.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.