

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON AUDITOR JOB SATISFACTION IS MODERATED BY ORGANIZATIONAL SUPPORT
(Case Study at a Public Accounting Firm in Semarang)**

Patricia Dhiana Paramita¹, Arditya Dian Andika², Heru Sri Wulan³

^{1,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Email: wiildblackrose27@gmail.com

Abstract

Public accountants in carrying out their duties must be carried out in a professional manner and comply with auditing standards and the professional code of ethics as stipulated. It takes high independence and integrity for an auditor in carrying out his profession. The initial survey that has been carried out has problems with decreasing auditor job satisfaction, which can affect their performance in carrying out their duties. Starting from the existence of these problems, the formulation of the research problem is how to increase auditor job satisfaction by managing the workload according to the auditor's ability and eliminating work stress moderated by support from the organization. This study aims to determine the impact of workload and work stress partially and simultaneously on job satisfaction, to find out whether organizational support weakens the impact of workload and work stress simultaneously on job satisfaction. A total of 104 people out of 140 auditors were taken as samples in this study, using the Proportional Purposive Sampling technique. The data analyzed came from distributing questionnaires to auditors working at the Public Accountant Firm that was sampled. The data analysis technique uses Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the research can be described that workload and work stress partially and simultaneously have a significant positive impact on job satisfaction. In addition, organizational support weakens the impact of workload and work stress partially on job satisfaction. The policy that must be taken by the management of the Public Accounting Firm in Semarang is to provide work that is tailored to the skills and abilities of the auditors, trying to eliminate work stress and increasing support from the organization to the auditors in order to increase the job satisfaction of the auditors.

Keywords: *workload, work stress, organizational support and job satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini profesi sebagai seorang auditor menjadi sorotan publik, karena sebagai seorang auditor yang handal, maka dituntut agar dapat memberikan pelayanan kepada *users* di bidang auditing tentang kondisi *financial* suatu perusahaan. Auditor harus mampu menginformasikan secara jujur dalam menyusun *financial reports* suatu perusahaan yang menjadi *clientnya*. Semua tugas sebagai auditor harus dilakukan secara profesional serta mematuhi kode etik profesi sebagaimana telah ditetapkan. Adanya independensi serta

integritas tinggi bagi auditor dalam menjalankan profesinya.

Sumber daya manusia sebagaimana halnya dengan yang dijalani oleh auditor memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja yang diraih oleh para auditor yang bekerja di instansinya. Suatu organisasi dikatakan berhasil dan sukses dalam mengelola organisasinya bilamana dapat memberikan kepuasan kerja bagi semua sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut, seperti Kantor Akuntan Publik yang ada di Semarang.

Kepuasan kerja dapat dikatakan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian juga sebaliknya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat (Robbins, 2008, dalam Prasetyo, 2017). Ada beberapa hal yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja yang diperoleh karyawan dengan bekerja di organisasi tertentu, seperti adanya dukungan organisasi, beban kerja yang berat dan diluar batas kemampuan serta tidak sesuai dengan *skills* yang dimiliki karyawan serta seringnya terjadi stres karena menjalani pekerjaannya.

Dukungan organisasi pada hakekatnya mengacu pada adanya persepsi karyawan tentang sejauhmana organisasi menilai kontribusi dari para karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger, 1986 dalam Sugiantoro, 2018). Adanya dukungan yang tinggi dari organisasi akan memberi efek positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa ada apresiasi hasil kerja mereka dari organisasi tempatnya bekerja.

Beberapa penelitian terkait adanya keterikatan antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Dewi (2018), Amaradipta, dkk (2022), Pratami dan Muryatini (2022), dimana hasilnya adalah ada dampak positif signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, sementara Sajdah dan Lukiyana (2018) dan Ningsih, dkk (2023) menyatakan bahwa ada dampak signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan kuantitas dan kualitas dari tugas serta tanggung jawab yang harus dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan (Talo, dkk, 2019). Idealnya beban kerja yang

diberikan oleh suatu organisasi harus melihat kondisi serta kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, namun sering dijumpai bahwa beban kerja yang dijalani oleh karyawan *overload*, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan. Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan dan standar pekerjaan, dan bilamana terjadi kondisi beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan lebih tinggi atau lebih berat daripada kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka terjadi kondisi inefisiensi yang akan membawa efek buruk bagi kepuasan kerja.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan efek dari beban kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Wijaya (2018) berpendapat beban kerja berdampak tidak langsung terhadap kepuasan kerja, namun melalui variabel stres kerja, sementara kesimpulan penelitian Talo, dkk (2019) dan Yuridha (2022) hasilnya adalah beban kerja berefek negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hermingsih dan Purwanti (2020) berpendapat bahwa beban kerja tidak berefek signifikan terhadap kepuasan kerja. Yuananda dan Indriati (2022), Sari, dkk (2022), Astuti, dkk (2022) menyatakan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Batubara (2019) serta Wulandari dan Mathori (2023) menyimpulkan bahwa ada efek signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Terjadinya stres kerja ikut memberikan andil terhadap kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan. Stres kerja adalah kondisi yang menunjukkan terjadinya tekanan akibat pekerjaan yang dijalani karyawan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja dilatarbelakangi oleh adanya ketergantuan serta tekanan yang diakibatkan adanya persyaratan pekerjaan (*job requirement*) yang terkadang tidak dapat dipenuhi oleh karyawan. Meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Bagi organisasi, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi,

menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi, hingga terjadinya *turnover* (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sugiantoro, 2018).

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait dengan efek dari stres terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Mawaranti dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berefek signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, Batubara (2019) berpendapat bahwa stres kerja berefek signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kesimpulan Yasa dan Dewi (2019) adalah stres kerja berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Penelitian Yuridha (2022)

menyatakan stres kerja berefek negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara hasil penelitian Astuti dkk (2022) dan Murniyati (2022) adalah stres kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil obyek di Kantor Akuntan Publik Semarang yang berjumlah 17 kantor. Observasi awal berdasarkan hasil *interview* telah mendeskripsikan terjadi fenomena masalah, dimana mayoritas para auditor KAP di Semarang mengalami penurunan kepuasan kerja yang mereka harapkan dari pekerjaannya., dimana salah satu indikasinya tampak dari semakin menurunnya presensi kehadiran kerja selama 3 tahun belakangan.

Tabel 1
Absensi Auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang
Tahun 2020 – 2022

No	Bulan	Jumlah Auditor	Jumlah Kehadiran Karyawan					
			2020		2021		2022	
			Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
1.	Januari	104	104	100	102	98.07	100	96.15
2.	Pebruari	104	104	100	100	96.15	97	93.27
3.	Maret	104	100	96.15	95	91.35	89	85.58
4.	April	104	98	94.23	90	86.54	85	81.73
5.	Mei	104	90	86.54	85	81.73	85	81.73
6.	Juni	104	90	86.54	80	76.92	80	76.92
7.	Juli	104	83	79.81	79	75.96	74	71.15
8.	Agustus	104	80	76.92	75	72.11	72	69.23
9.	September	104	80	76.92	75	72.11	73	70.19
10.	Oktober	104	79	75.96	70	67.31	70	67.31
11.	Nopember	104	74	71.15	70	67.31	70	67.31
12.	Desember	104	72	69.23	73	70.19	70	67.31
Rata-rata				84.45		79.63		77.32

Sumber : Data primer diolah (2023)

Tabel 1 di atas mendeskripsikan bahwa telah terjadi penurunan tingkat presensi kehadiran auditor yang bekerja di Kantor akuntan Publik di Semarang selama 3 tahun berturut-turut. Rata-rata presensi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada tahun 2021 sebanyak 79.63%, mengalami penurunan sebesar 4.82% bila dibandingkan dengan presensi kehadiran pada tahun 2020 dan pada tahun 2022 presensi kehadiran auditor sebesar 77.32% mengalami penurunan 2.31% bila dibandingkan dengan presensi kehadiran pada

tahun 2021. Adanya penurunan presensi kehadiran auditor mengindikasikan bahwa kepuasan kerja auditor mengalami permasalahan (Munandar, 2017). Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja auditor dengan mengelola beban kerja disesuaikan kemampuan auditor dan mengeliminir stres kerja dimoderasi adanya dukungan dari organisasi. Sementara tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dampak beban kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap

kepuasan kerja, apakah dukungan organisasi memperlemah dampak beban kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan kuantitas dan kualitas dari tugas serta tanggung jawab yang harus dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan (Talo, dkk, 2019). Beban kerja merupakan penyelesaian banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan berbatas waktu (Sugiantoro, 2018). Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan dan standar pekerjaan, idealnya beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi harus melihat kondisi serta kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang menunjukkan terjadinya tekanan akibat pekerjaan yang dialami karyawan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja adalah kondisi dimana ada ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan adanya tekanan yang dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam organisasi (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sugiantoro, 2018). Bagi organisasi, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi, memicu perasaan terbuang, hingga terjadinya *turnover* (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sugiantoro, 2018).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mengacu pada adanya persepsi karyawan tentang sejauhmana organisasi menilai kontribusi dari para karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger, 1986 dalam Sugiantoro, 2018). Dukungan organisasi adalah kondisi dimana organisasi menghargai

kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi kerja pegawainya dan memenuhi kebutuhan para pegawainya (Allen, 1995 dalam Sugiantoro, 2018). Dengan adanya dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai menjadikan pegawai merasa lebih puas dan lebih komit dengan pekerjaannya (Rhoades, 2001). Dukungan organisasi pada karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, baik berupa material (gaji, bonus, kenaikan gaji, pemberian kendaraan dan sebagainya) maupun non material (pujian, atensi, adanya bimbingan atasan terhadap bawahan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan sebagainya), dimana hal ini disesuaikan dengan kondisi organisasinya (Eisenberger, 1986 dalam Sugiantoro, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikatakan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian juga sebaliknya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat (Robbins, 2008, dalam Prasetyo, 2017).

Pengembangan Hipotesis

a. Dampak Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan penyelesaian banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan berbatas waktu (Sugiantoro, 2018). Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan dan standar pekerjaan, idealnya beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi harus melihat kondisi serta kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Idealnya beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi harus melihat kondisi

serta kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, namun sering dijumpai bahwa beban kerja yang dijalani oleh karyawan *overload*, sehingga berdampak pada terpenuhinya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan efek dari beban kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Wijaya (2018) berpendapat beban kerja berdampak tidak langsung terhadap kepuasan kerja, namun melalui variabel stres kerja, sementara kesimpulan penelitian Talo, dkk (2019) dan Yuridha (2022) hasilnya adalah beban kerja berefek negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hermingsih dan Purwanti (2020) berpendapat bahwa beban kerja tidak berefek signifikan terhadap kepuasan kerja. Yuananda dan Indriati (2022), Sari, dkk (2022), Astuti, dkk (2022) menyatakan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Batubara (2019) serta Wulandari dan Mathori (2023) menyimpulkan bahwa ada efek signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka hipotesis pertama penelitian adalah : H_1 : Beban kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Dampak Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang menunjukkan terjadinya tekanan akibat pekerjaan yang dijalani karyawan (Mangkunegara, 2017). Meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait dengan efek dari stres terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Mawaranti dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berefek signifikan negatif terhadap kepuasan kerja, Batubara (2019) berpendapat bahwa stres kerja berefek signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kesimpulan Yasa dan Dewi

(2019) adalah stres kerja berdampak pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Penelitian Yuridha (2022) menyatakan stres kerja berefek negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara hasil penelitian Astuti dkk (2022) dan Murniyati (2022) adalah stres kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, hipotesis kedua penelitian adalah:

H_2 : Stres kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja

c. Dampak Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan penyelesaian banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dengan terbatas waktu (Sugiantoro, 2018), sementara stres kerja adalah kondisi dimana ada ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan adanya tekanan yang dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku karyawan (Greenberg & Baron, 2003 dalam Sugiantoro, 2018). Ada baiknya manajemen mempertimbangkan dalam memberikan beban kerja kepada karyawan agar tidak berdampak terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawannya, di sisi lainnya berbagai upaya harus dilakukan manajemen agar dapat mengeliminir terjadinya stres kerja karena berdampak pula terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan efek dari beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Batubara (2019), dimana hasil penelitiannya adalah beban kerja dan stres kerja secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan penelitian Muzzaki (2022) adalah beban kerja dan stres kerja

berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara Yuridha (2022), menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berdampak negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan acuan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja

d. Dukungan Organisasi Memperlemah Dampak Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi harus melihat kondisi serta kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, namun sering dijumpai bahwa beban kerja yang dijalani oleh karyawan *overload*, sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan. Adanya dukungan yang tinggi dari organisasi akan memberi efek positif bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa bahwa ada apresiasi hasil kerja mereka dari organisasi tempatnya bekerja (Eisenberger, 1986 dalam Sugiantoro, 2018).

Beberapa penelitian terkait adanya keterikatan antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Dewi (2018), Amaradipta, dkk (2022), Pratami dan Muryatini (2022), dimana hasilnya adalah ada dampak positif signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, sementara Sajdah dan Lukiyana (2018) dan Ningsih, dkk (2023) menyatakan bahwa ada dampak signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

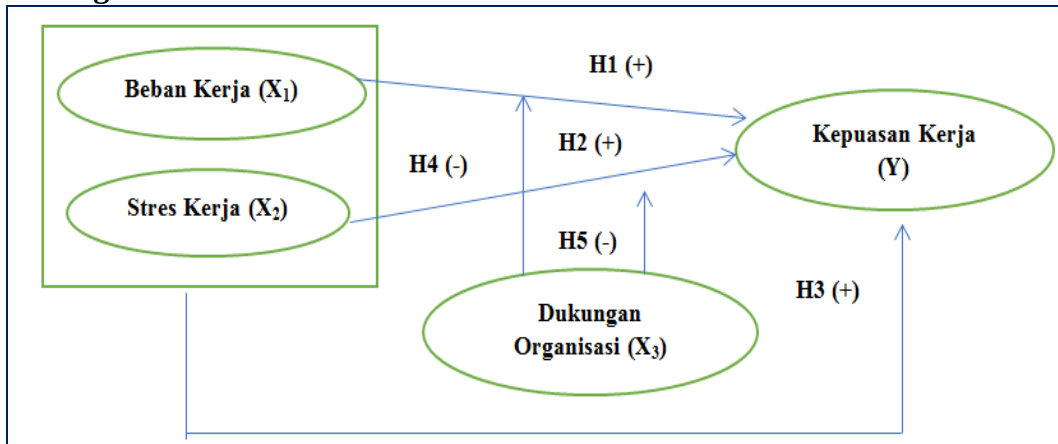
Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis keempat adalah: H₄: Dukungan organisasi memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja

e. Dukungan Organisasi Memperlemah Dampak Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja mengacu pada suatu keadaan internal dari seorang individu yang mempersepsikan adanya tantangan-tantangan terhadap kondisi kesehatan fisik atau mental (Rice, 2011 dalam Sugiantoro, 2018). Seringnya terjadi stres kerja atau tingkat stres kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang diraih karyawan. Adanya dukungan dari organisasi berupa material maupun non material akan dapat mengurangi dampak dari stres kerja terhadap kepuasan karyawan, karena karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan merasa bangga akan hasil kinerja atau prestasi karyawannya. Penelitian tentang hubungan antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Dewi (2018), Amaradipta, dkk (2022), Pratami dan Muryatini (2022), dimana hasilnya adalah ada dampak positif signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, sementara Sajdah dan Lukiyana (2018) dan Ningsih, dkk (2023) menyatakan bahwa ada dampak signifikan dari dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis kelima adalah:

H₅: Dukungan organisasi memperlemah dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1
Kelrangka Pelmikiran Teloritis

Sumber: Mawaranti dan Prasetyo (2018), Batubara (2019), Yasa dan Dewi (2019), Yuananda dan Indriati (2022), Yuridha (2022), Sari, dkk (2022), Astuti, dkk (2022), Murniyati (2022), Wulandari dan Mathori (2023)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/ kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Umar, 2003 dalam Setiawan, 2023). Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (beban kerja dan stres kerja), variabel terikat (kepuasan kerja) dan variabel moderasi (dukungan organisasi).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam *research* ini adalah auditor yang bekerja di 17 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Semarang dengan total jumlah 140 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik teknik *Propositional Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan dengan kriteria-kriteria tertentu, antara lain kriteria

jabatan, usia, status dan masa kerja auditor secara proporsional (Ghozali, 2016).

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif, agar mendapatkan hasil pengukuran yang akurat dari jawaban kuesioner responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *quantitatif statistic*, uji instrumen (*validity* dan *reliability*), uji asumsi klasik (normalitas data, multikolonieritas dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, *Moderated Regression Analysis* (MRA), Uji *Goodness of Fit* (t, F dan R²).

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arikunto, 2011). Hasil penghitungan uji validitas terdapat pada tabel 2.

Tabel 2
Uji Validitas

No.	Variabel dan Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Beban Kerja (X_1)			
	X1.1	0.621	0.194	Valid
	X1.2	0.803		Valid
	X1.3	0.829		Valid
	X1.4	0.820		Valid
	X1.5	0.535		Valid
2.	Stres Kerja (X_2)			
	X2.1	0.783	0.194	Valid
	X2.2	0.819		Valid
	X2.3	0.891		Valid
	X2.4	0.760		Valid
	X2.5	0.860		Valid
3.	Dukungan Organisasi (X_3)			
	X3.1	0.755	0.194	Valid
	X3.2	0.833		Valid
	X3.3	0.888		Valid
	X3.4	0.872		Valid
	X3.5	0.554		Valid
4.	Kepuasan Kerja (X_4)			
	Y.1	0.816	0.194	Valid
	Y.2	0.808		Valid
	Y.3	0.796		Valid
	Y.4	0.840		Valid
	Y.5	0.841		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Semua indikator dari variabel penelitian ini mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung masing-masing indikator lebih besar daripada nilai r tabel (0.194).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari pengujian reliabilitas adalah terdapat pada tabel 3.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
1.	Beban Kerja (X_1)		0.7	Reliabel
2.	Stres Kerja (X_2)			Reliabel
3.	Dukungan Organisasi (X_3)			Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (X_4)			Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0.7.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu (Gujarati, 2003 dalam Setiawan, 2023). Pengujian terhadap asumsi klasik yang akan dilakukan meliputi pengujian normalitas, multikolonieritas dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak, dimana uji normalitas data ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4
Uji Kolmogorov Smirnov Regression Step 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja	Dukungan Org.	Kepuasan Kerja
N		104	104	104	104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,8365	18,7404	18,9423	18,9519
	Std. Deviation	3,93419	4,42191	4,14032	3,61867
Most Extreme Differences	Absolute	,180	,179	,149	,181
	Positive	,070	,089	,079	,075
	Negative	-,180	-,179	-,149	-,181
Test Statistic		,180	,179	,149	,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Sumber: Data primelr diolah, 2023

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai probabilitas lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Politik Organisasi (X_1)	0.954	1.048	Bebas multikolonieritas
2.	Beban Kerja (X_2)	0.954	1.048	Bebas multikolonieritas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 mendeskripsikan bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > dari 0.10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016).

Tabel 6
Hasil Uji Glejser *Regression Step 1*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,040	,890		5,662	,000
	Beban Kerja	-,041	,039	-,099	-1,039	,301
	Stres Kerja	-,122	,035	-,331	-3,490	,201

a. Dependent Variable : Abresid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji Glejser memperlihatkan nilai signifikansi dari semua variabel bebas meliputi beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) lebih besar dari 0.05, sehingga kesimpulannya adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam data.

4.3. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 7
Regression Step 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,302	1,510		2,849	,005		
	Beban Kerja	,510	,067	,554	7,648	,000	,954	1,048
	Stres Kerja	,269	,059	,329	4,537	,000	,954	1,048

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi dari tabel 7 : $Y = 4.302 + 0.510 X_1 + 0.269 X_2 + e$

b. Analisis Regresi Berganda dengan MRA

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaktif merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi, (perkalian dua atau lebih variabel independen). Jika hasil perkalian dua variabel bebas tersebut signifikan, maka variabel tersebut memoderasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terganggunya demikian juga sebaliknya.

Tabel 8
Regression Step 2 Moderate 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Part	Tolerance
1	(Constant)	20,351	6,191		3,287	,001		
	Beban Kerja	,063	,329	,068	,190	,850	,014	,044
	Dukungan Org.	-,631	,311	-,722	-2,032	,045	-,153	,045
	Moderate1	,026	,017	,793	1,593	,114	,120	,023

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi *step 2* dengan *moderate 1*:

$$Y = 20.351 + 0.063 X_1 - 0.631 X_3 + 0.026 X_1X_3$$

Tabel 9
Regression Step 2 Moderate 2

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,065	8,024		1,130	,261		
	Dukungan Org.	,155	,386	,177	,402	,689	,041	24,675
	Stres Kerja	,606	,414	,740	1,463	,147	,031	32,447
	Moderate2	-,012	,020	-,374	-,621	,536	,022	46,065

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi *step 2* dengan *moderate 2*:

$$Y = 9.065 + 0.155 X_1 + 0.606 X_3 - 0.0212 X_2 X_3$$

4.4. Uji Goodness of Fit

Pengujian *goodness of fit* digunakan untuk menguji dampak dari variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), baik secara parsial (Uji t) maupun secara simultan (Uji F).

Tabel 10
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)
Regression Step 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4,302	1,510		2,849	,005
	Beban Kerja	,510	,067	,554	7,648	,000
	Stres Kerja	,269	,059	,329	4,537	,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2023

a. Uji Parsial

1) Hipotesis Pertama (H_1)

t hitung beban kerja $7.648 > t$ tabel 1.65993 dan signifikansinya $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one tail*), sehingga hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Stres kerja, t hitungnya $4.537 > t$ tabel 1.65993 dan signifikansinya $0.000 < \alpha = 0.05$ (*one tail*), sehingga hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

b. Uji Simultan

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Tabel 11
Uji Simultan Regression Step 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665,750	2	332,875	49,224	,000 ^b
	Residual	683,009	101	6,762		
	Total	1348,760	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2023

F hitung beban kerja dan stres kerja $49.2264 > F$ tabel 3.09 dengan signifikansinya $0.000 < \alpha = 0$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

4) Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Tabel 12
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regression Step 1 Moderate 1

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20,351	6,191		3,287	,001
	Beban Kerja	,063	,329	,068	,190	,850
	Dukungan Org.	-,631	,311	-,722	-2,032	,045
	Moderate1	,026	,017	,793	1,593	,114

Sumber : Data primer diolah, 2023

t hitung *moderate 1* adalah $1.593 < t$ tabel 1.65993 dengan signifikansi $0.114 > \alpha = 0.05$. Variabel *moderate 1* tidak signifikan, sehingga hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan beban kerja memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

5) Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Tabel 13
Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t) Regression Step 2 Moderate 2

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,065	8,024		1,130	,261
	Dukungan Org.	,155	,386	,177	,402	,689
	Stres Kerja	,606	,414	,740	1,463	,147
	Moderate2	-,012	,020	-,374	-,621	,536

Sumber: Data primer diolah, 2023

t hitung *moderate 2* memiliki $-0.621 < t$ tabel 1.65993 dengan $0.536 > \alpha = 0.05$. Variabel *moderate 2* tidak signifikan, sehingga hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan stres kerja memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

4.5. Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (*R Square*) berfungsi mengukur kemampuan model (beban kerja, stres kerja dan variabel *moderate*) dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 14
Koefisien Determinasi Regression Step 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,703 ^a	,494	,484	2,60047	1,893
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber:

Data primer diolah, 2023

Variasi variabel kepuasan kerja dideskripsikan oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 48.4 % , sisanya 51.6 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Tabel 15
Koefisien Determinasi Regression Step 2 Moderate 1

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.433	.416	2,76476	1,551

a. Predictors: (Constant), Moderate1, Dukungan Org., Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Variasi variabel kepuasan kerja dideskripsikan variabel beban kerja, dukungan organisasi dan moderate 1 sebesar 41.6 % , sisanya 58.4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Tabel 16
Koefisien Determinasi Regression Step 2 Moderate 2

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.460 ^a	.211	.188	3,26137	1,863

a. Predictors: (Constant), Moderate2, Dukungan Org., Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variasi variabel kepuasan kerja dideskripsikan variabel stres kerja, dukungan organisasi dan moderate 2 sebesar 18.8% , sisanya 81.2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, antara lain:

- Beban kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- Stres kerja berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja
- Beban kerja dan stres kerja secara simultan berdampak positif signifikan terhadap
- kepuasan kerja
- Dukungan organisasi memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja
- Dukungan organisasi memperlemah dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja

5.2. Saran

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja auditor, maka sebaiknya manajemen Kantor Akuntan Publik di Semarang mengupayakan agar :

- Beban kerja yang diberikan kepada para auditor yang bekerja di instansinya

disesuaikan dengan kondisi para auditor, dalam arti disesuaikan dengan kemampuan dan *skills* yang mereka miliki, termasuk kondisi fisik mereka

- Stres kerja sebaiknya dapat dikelola dengan baik, dalam artian manajemen dapat mengeliminir terjadinya stres kerja yang dialami para auditor

DAFTAR PUSTAKA

- Amaradipta, O. G, dkk. (2022). Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Cognicia*, Volume 10, Nomor 2, 132-140
- Astuti, R. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT. Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sgcl & Eric, *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Volume 4, Nomor 4, 1119-1136
- Batubara, M. M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oto Summit Finance,

Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

- Dewi, N. P. K. C. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 7, Nomor 2, 1050-1079
- Flippo, E. B. (2017). *Manajemen Personalia*, Jilid I, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi, *Dimensi*, Volume 9 Nomor 3, 574-597
- Ningsih, D. P. (2023). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Pegawai Pada Produktivitas Kerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 13, Nomor 1, 26-36
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawaranti, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPT. Puskesmas Jasinga, *JRMB*, Volume 13, Nomor 1
- Murniyati, S (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Medan, *STIMIK Tri Guna Dharma*, Medan
- Muzzaki, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Peningkatan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya), *Program Studi Manajemen*, STIE Mahardhiak Surabaya
- Prasetyo, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi oleh *Quality of Work Life* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. SE Semarang), *Jurnal Manajemen Unpad*.
- Pratami, N. W. C. A. & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran, *Widya Manajemen*, Volume 4, Nomor 1, 77-87
- Sajdah, C., & Lukiyana. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan Terhadap Kinerja Karyawan yang Diintervening oleh Kepuasan Kerja Pada Divisi SDM dan Keuangan PT. Pelabuhan Tanjung Priok Jakarta, *Jurnal Online Internasional dan Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, Volume 6, Nomor 2
- Sari, N., dkk. (2022). Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau, *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Volume 5, No 2, 56-66
- Sugiantoro. (2018). Pengaruh Politik Organisasi, Beban Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Stres Kerja sebagai Moderating Variabel Pada Pegawai BPK Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, *Tesis*, Universitas Semarang
- Talo, S. L., dkk, (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, *Jurnal Prodi Manajemen*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang, *PARSIMONIA*, Volume 4, Nomor 3, 278-288

- Wulandari, D. & Muhammad. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Yogyakarta, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Volume 3, Nomor 1, 137-156
- Yasa, I G. R., Dewi, A. A., & Kartika, S. (2019). Pengaruh stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 8, Nomor 3, 1203-229
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan (Sibatik Journal)*, Volume 1, Nomor 9, 1781-1791
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Campus) C. Simanjuntak Yogyakarta, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 19, Issue 2, 205-214