

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NON-ASN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SURAKARTA

Fiqi Patmawati Putri Sairi¹, Riska Fii Ahsani²

^{1,2}Universitas Slamet Riyadi

Email: fatmawatifiki3@gmail.com¹, riskafii@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, penelitian ini melibatkan 49 pegawai sebagai responden dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi instansi dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui manajemen disiplin, beban kerja, dan stres kerja yang lebih efektif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai Non-ASN.

Abstract

This study analyzes the effect of work discipline, workload, and work stress on job satisfaction of Non-ASN employees at the Population and Civil Registration Service of Surakarta City. Using a quantitative approach with a survey method, this study involved 49 employees as respondents with a saturated sample technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results showed that work discipline, workload, and work stress significantly affected employee job satisfaction. These findings can be a reference for agencies in increasing job satisfaction through more effective management of discipline, workload, and work stress.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Non-ASN Employees.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi karena berperan sebagai penggerak, perencana, dan pengelola sumber daya lain untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Dessler, 2017:4). Oleh karena itu, manajemen SDM sangat krusial untuk mengatasi berbagai persoalan terkait tugas, kondisi kerja, dan kesejahteraan pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Surakarta, SDM terbagi dalam dua kategori, yakni pegawai ASN dan Non-ASN. Pegawai ASN diangkat melalui seleksi yang ketat dengan status pegawai tetap serta memperoleh hak-hak seperti tunjangan, pensiun, dan jaminan kesehatan. Sementara itu, pegawai Non-ASN dipekerjakan berdasarkan kontrak dengan hak yang lebih terbatas. Seleksi pegawai Non-ASN dimulai dengan pendaftaran daring melalui BKN, dilanjutkan dengan seleksi administrasi, tes kompetensi berbasis Computer Assisted Test (CAT), serta wawancara untuk menilai kompetensi teknis, manajerial, sosial kultural, dan integritas. Kepuasan kerja, yang dapat terwujud melalui penghargaan atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik, berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan fisik dan mental pegawai (Said, Rumawas, & Asaloei, 2017).

Pegawai yang puas cenderung bekerja lebih giat, sehingga produktivitas organisasi meningkat, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menghambat kinerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja. Disiplin kerja merupakan sikap untuk mematuhi peraturan yang berlaku, sangat penting dalam pelayanan publik karena berpengaruh pada ketepatan waktu dan kualitas layanan. Pegawai yang disiplin umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Santoso & Sidik, 2020).

TABEL I

DATA REKAP PRESENSI 49 PEGAWAI NON-ASN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SURAKARTA BULAN JUNI – OKTOBER 2024

KETERANGAN	Bulan				
	June	July	Agustus	September	Oktober
Terlambat	8,26%	8,57%	5,1%	3,77%	3,67%
Pulang awal	1,2%	1,02%	0,3%	0,91%	1,22%
Izin	3,87%	3,87%	3,57%	7,55%	2,34%
Sakit	2,34%	2,34%	0,71%	0	0
Tidak Hadir Tanpa Izin	0,1%	0,1%	0	0	0

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta, 2024

Tabel data rekap presensi pegawai Non-ASN dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta menunjukkan dinamika yang kompleks. Kedisiplinan 49 pegawai Non-ASN dengan jam kerja senin-jumat pukul 08.00-15.30 WIB dan sabtu pukul 08.00-13.30 WIB selama 23 hari kerja per bulan ternyata tidak konsisten. Berdasarkan rekapitulasi presensi dari Juni 2024 hingga Oktober 2024, terlihat fluktuasi dalam pelanggaran disiplin kerja, dengan jumlah keterlambatan yang dilakukan oleh 49 pegawai tertinggi pada Juni 2024 (8,26%) dan Juli 2024 (8,54%) yang kemudian menurun drastis pada Oktober 2024 menjadi 3,67%. Menarik dicatat, jumlah izin mengalami perubahan ekstrem, dari 3,87% pada Juni dan Juli 2024 menjadi 7,55% pada September 2024, sementara pelanggaran tanpa keterangan menurun dari 0,1% menjadi nihil pada akhir periode. Menurut Hasibuan dalam Arga dan Baskara (2023) Seorang pegawai dikatakan disiplin apabila memenuhi tiga faktor yaitu, mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan serta norma sosial.

Beban kerja pegawai Non-ASN Disdukcapil Kota Surakarta tinggi karena volume pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Mereka menangani berbagai tugas administratif, seperti penerbitan dokumen kependudukan, pengelolaan data, koordinasi instansi, serta perjalanan dinas. Tekanan ini dapat memengaruhi kepuasan kerja, terutama jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang.

Stres kerja juga menjadi faktor krusial yang muncul akibat beban kerja berlebih dan tenggat waktu ketat. Pegawai dituntut tetap memberikan pelayanan berkualitas meskipun menghadapi tekanan tinggi, yang berdampak pada kondisi fisik, emosional, dan produktivitas mereka. Stres yang tidak terkendali dapat mengganggu keseimbangan mental dan kesehatan pegawai, sehingga memerlukan perhatian dalam manajemen SDM.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Dua Faktor (Motivation-Hygiene Theory)

Herzberg (2017; 61) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivator (satisfiers) dan hygiene factors (dissatisfiers). Motivator mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, hygiene factors seperti kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, kebijakan administratif, dan pengawasan tidak langsung meningkatkan kepuasan tetapi dapat mencegah ketidakpuasan. Meskipun faktor motivasi tidak selalu terpenuhi, tetap dapat menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (2020:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2019:74) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis."

Menurut Afandi (2018:80) mengemukakan Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

3. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2017: 193) "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku".

Menurut Menurut Agustini (2019: 89) menyatakan "disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan."

Menurut Afandi (2018: 12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

4. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Mengemukakan "Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu."

Menurut Hasibuan (2019:112) "Beban kerja adalah jumlah total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, yang mencakup baik aspek fisik maupun mental."

Menurut Afandi (2018:66) "Beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan."

5. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan dari orang-orang yang mengalami tekanan akibat tuntutan, hambatan, atau beban karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2019:102) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi."

Menurut Afandi (2018:176) "Stres kerja merupakan kondisi di mana individu mengalami tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya."

Menurut Mangkunegara (2021:125) "Stres kerja merupakan reaksi negatif terhadap situasi kerja yang dapat mengganggu keseimbangan emosi dan kesehatan mental karyawan."

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pegawai Non-ASN Disdukcapil Kota Surakarta karena adanya fenomena menarik, ketersediaan data, dan izin penelitian dari instansi terkait.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data kuantitatif hasil jawaban responden dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala *Likert* serta data jumlah pegawai Non-ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta.

b. Sumber Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Non-ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta yang berjumlah 49 orang.

b. Sampel

Karena jumlah populasi pegawai dalam penelitian ini hanya 49 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sehingga disebut dengan sensus.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi dalam regresi. Model regresi harus memenuhi kriteria **BLUE** (Best Linear Unbiased Estimator) agar hasil estimasi tidak bias. Penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menguji korelasi antar variabel bebas dalam regresi. Multikolinearitas terjadi jika **tolerance** < **0,10** dan **VIF** > **10**, sedangkan jika **tolerance** > **0,10** dan **VIF** < **10**, maka tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2018:106). Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

TABEL XVII
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Disiplin Kerja	,943	1,061
	Beban Kerja	,695	1,440
	Stres Kerja	,704	1,420

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (disiplin kerja) = 0,943, X2 (beban kerja) = 0,695 dan X3 (stres kerja) = 0,704 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (disiplin kerja) = 1,061, X2 (beban kerja) = 1,440 dan X3 (stres kerja) = 1,420 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji kesamaan varians residual dalam regresi. Jika varians tetap, disebut homoskedastisitas; jika berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:139). Penelitian ini menggunakan uji **Glejser** dengan SPSS. Jika **p-value** > **0,05**, tidak terjadi heteroskedastisitas; jika **p-value** < **0,05**, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:141). Uji ini dilakukan menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

TABEL XVIII
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a						
Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	,118	,576			,205	,839
1 Disiplin Kerja	,023	,025	,136		,893	,377
Beban Kerja	-,006	,027	-,042		-,239	,812
Stres Kerja	,004	,022	,029		,165	,870

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (disiplin kerja) = 0,377, X2 (beban kerja) = 0,812 dan X3 (stres kerja) = 0,870 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah residual dalam regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018:160). Penelitian ini menggunakan uji **Kolmogorov-Smirnov** dengan SPSS. Jika **p-value** > **0,05**, data berdistribusi normal; jika **p-value** < **0,05**, data tidak normal (Ghozali, 2018:165). Hasil uji normalitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan hasil sebagai berikut:

TABEL XIX
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,61936238
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,053
Test Statistic		,092
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.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2025

Besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengklasifikasikan data berdasarkan karakteristiknya dan menyajikannya dalam tabel distribusi frekuensi dari hasil kuesioner.

a) Deskriptif Gambaran Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

b) Deskriptif Hasil Jawaban Kuisisioner

Analisis deskriptif mengklasifikasikan data berdasarkan karakteristiknya dan menyajikannya dalam tabel distribusi frekuensi dari hasil kuesioner.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menguji pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Metode ini meramalkan perubahan variabel dependen berdasarkan variabel independen (Sugiyono, 2017:277). Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut:

TABEL XXIV
HASIL PENGUJIAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,564	,916		18,085	,000
1 Disiplin Kerja	-,424	,040	-,499	-10,490	,000
Beban Kerja	,812	,043	1,055	19,048	,000
Stres Kerja	-,287	,036	-,444	-8,066	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi :

$$Y = 16,564 - 0,424 X_1 + 0,812 X_2 - 0,287 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$$a = 16,564 \text{ (positif)}$$

artinya jika X_1 (disiplin kerja), X_2 (beban kerja) dan X_3 (stres kerja) konstan maka Y (kepuasan kerja) positif.

$b_1 = -0,424$ Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X_2 (beban kerja) dan X_3 (stres kerja) konstan/tetap.

$b_2 = 0,812$ Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_3 (stres kerja) konstan/tetap.

$b_3 = -0,287$ Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Artinya : jika stres kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (beban kerja) konstan/tetap.

c. Uji t (Uji Signifikansi)

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil dari uji t dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

TABEL XXV
HASIL UJI t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	16,564	,916	18,085	,000	
1	Disiplin Kerja	-,424	,040	-,499	-10,490	,000
	Beban Kerja	,812	,043	1,055	19,048	,000
	Stres Kerja	-,287	,036	-,444	-8,066	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

a) Uji t Variabel X_1 (disiplin kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan : H_1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

b) Uji t Variabel X₂ (beban kerja)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan : H₂ yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

c) Uji t Variabel X₃ (stres kerja)

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,001 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan : H₃ yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Non-ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

d. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F. Hasil dari uji F dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

TABEL XXVI
HASIL UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173,546	3	57,849	141,376	,000 ^b
1 Residual	18,413	45	,409		
Total	191,959	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 141,376 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X_1 (disiplin kerja), X_2 (beban kerja) dan X_3 (stres kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai R^2 antara 0–1, di mana nilai kecil menunjukkan pengaruh variabel bebas rendah, sedangkan nilai mendekati 1 berarti variabel bebas hampir sepenuhnya menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut.

TABEL XXVII
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,951 ^a	,904	,898	,640
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,898. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X_1 (disiplin kerja), X_2 (beban kerja) dan X_3 (stres kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar 89,8 %. Sisanya ($100\% - 89,8\% = 10,2\%$) diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh **negatif signifikan** terhadap kepuasan kerja (**p-value $0,000 < 0,05$**), sehingga hipotesis diterima. Tingginya disiplin

kerja yang diterapkan dapat menurunkan kepuasan kerja akibat aturan ketat, sistem pengawasan berlebih, dan minimnya fleksibilitas, yang menimbulkan tekanan psikologis dan stres. Disdukcapil Surakarta perlu meninjau kebijakan disiplin agar lebih fleksibel, suportif, dan mempertimbangkan kesejahteraan pegawai.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja berpengaruh **positif signifikan** terhadap kepuasan kerja (**p-value 0,000 < 0,05**), sehingga hipotesis diterima. Pegawai merasa lebih puas dengan tantangan kerja yang lebih besar karena meningkatkan produktivitas dan rasa pencapaian. Disdukcapil Surakarta perlu menyeimbangkan beban kerja agar tetap memotivasi tanpa membebani pegawai secara berlebihan serta meningkatkan komunikasi dalam manajemen kerja.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja berpengaruh **negatif signifikan** terhadap kepuasan kerja (**p-value 0,000 < 0,05**), sehingga hipotesis diterima. Stres tinggi menurunkan motivasi, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai, menyebabkan kelelahan dan ketidakpuasan. Disdukcapil Surakarta perlu mengelola stres pegawai dengan menyesuaikan beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta menerapkan program manajemen stres dan komunikasi efektif.

Saran

1) Bagi Pegawai Non-ASN Disdukcapil Surakarta

- a. Mengatur beban kerja dengan skala prioritas untuk tetap produktif tanpa terbebani.
- b. Pimpinan perlu mengevaluasi kebijakan disiplin dengan toleransi keterlambatan wajar dan sanksi yang lebih proporsional.
- c. Menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas pegawai serta memberikan arahan dan dukungan yang jelas.
- d. Pegawai perlu mengelola stres dengan manajemen waktu yang baik, istirahat sejenak, dan berdiskusi dengan rekan kerja atau atasan.

2) Bagi Disdukcapil Surakarta

- a. Mengoptimalkan manajemen beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi.
- b. Menerapkan evaluasi kinerja yang adil dan transparan serta meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui insentif dan tunjangan.

- c. Menyediakan program dukungan kesehatan mental untuk mengelola stres kerja demi kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*”. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, R. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Eksis*, 19(2), 78-104.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*, New York: Routledge
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(4), 1-9.
- Santoso, M. D., & Sidik, A. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Indonesia*, 1(1), 1-10.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.