

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SKY INVESTMENT INDONESIA.

Frischilia Meiliana Enok¹
Sutarto Wijono²

^{1,2} Program Studi Psikologi
Universitas Kristen Satya Wacana
802017227@student.uksw.edu

Abstrak

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SKY Investment Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 180 karyawan PT SKY Investment Indonesia, teknik sampel yang digunakan adalah random sampling sebanyak 40 orang karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dan skala kepuasan kerja yang berbentuk quisoner, analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT SKY Investment Indonesia.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job stress on employee job satisfaction at PT SKY Investment Indonesia. This research uses a quantitative approach. The population in this study were 180 employees of PT SKY Investment Indonesia, the sample technique used was random sampling of 40 production employees. The data collection technique used a job stress scale and a job satisfaction scale in the form of a quisoner, data analysis used a simple linear regression technique. The results showed that there was no effect of work stress on job satisfaction of PT SKY Investment Indonesia employees.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction

Pendahuluan

Memasuki era revolusi industri 5.0 yang muncul sebagai penyempurnaan dari era 4.0, kini manusia dapat bekerja bersama robot dan kecerdasan buatan, hal ini bukan untuk menggantikan manusia dengan robot, melainkan mendukung berjalannya pekerjaan manusia serta mendorong keseimbangan efisiensi dan produktivitas industri berkat perpaduan teknologi dan kecerdasan. Akan tetapi pada dasarnya yang bekerja tetaplah manusia itu sendiri. Uyzal, (2019) menjelaskan bahwa setiap perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, agar dapat mengembangkan individu sebagai sumber daya manusia yang memiliki karakteristik pribadi positif untuk dapat diandalkan dalam mencapai kinerja lebih baik. Ketika perusahaan belum dapat mewujudkan hal tersebut, maka sumber daya manusia yang lazim disebut sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut akan mengalami kendala dalam mencapai kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja penting baik individu maupun organisasi (Sunarta, 2019). Ditinjau dari sisi individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan tetapi juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas dan perilaku kerja positif. Seseorang akan mencapai kepuasan kerjanya ketika batas minimal yang diinginkan telah tercapai terpenuhi dan tidak ada kesenjangan antara keinginannya dan kenyataan (Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan, 2017). Tingkat kepuasan kerja dapat

mempengaruhi prestasi kerjanya, pegawai yang bekerja secara giat serta mempunyai sikap positif adalah pegawai yang memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan kebalikannya pegawai yang bekerja dengan malas tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Kepuasan kerja atau kepuasan pekerja merupakan ukuran dari kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, apakah mereka menyukai pekerjaan itu atau aspek dan segi pekerjaan, seperti sifat pekerjaan atau pengawasan (Khan, Arif, Iftikhar, Manzhoor, 2021). Apabila karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Menurut Alromaihi, Alshomaly, dan George (2017) menyatakan faktor kepuasan kerja meliputi pengawasan, kondisi kerja, pekerja, gaji, kebijakan dan prosedur, keamanan kerja, status, dan kehidupan pribadi. Dalam hasil penelitian Nasution, Musnadi, Faisal (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi. Harahap (2017) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *pay satisfaction*, *promotion satisfaction*, *supervision satisfaction*, *coworker satisfaction*, dan *satisfaction with the work it self*. Dalam Lu Yong

(2017) menyatakan bahwa stres kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Ketika karyawan timbul stres dalam bekerja hal tersebut akan mempengaruhi kegiatan mereka dalam pekerjaannya, serta tidak maksimal dalam melakukan tugasnya. Seperti misalnya, stres dapat terjadi ketika menghadapi tekanan pekerjaan dalam jangka pendek, keharusan memenuhi *deadline* atau tenggat waktu yang diberikan oleh atasan atau mendapat tugas yang baru untuk diselesaikan. Menurut Mangkunegara (dalam Tuadingo, 2021) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Hanim, 2016) Stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan aspek stres kerja untuk mengukur variabel X yang diambil dari teori Robbins (2006) yaitu faktor fisiologis, faktor psikologis dan faktor perilaku, sedangkan aspek kepuasan kerja untuk mengukur variabel Y menggunakan teori Luthans (2011) meliputi beberapa aspek yaitu, *The work it self, Pay, Promotion opportunities, Supervision, Coworkers*.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, hal ini dibuktikan dalam penelitian dari Gofur (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Direktorat di Kementrian Negara, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Sedangkan Choi, dkk (2017) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Aksa & Transistari (2021) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver GoRide*. Serta penelitian dari Almaida & Purnomo (2021) bahwa stres yang dialami Sat Polantas Polrestabes Makassar mengarah pada *Eustress* yang bersifat positif, sehingga meskipun stres tinggi tetapi tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SKY Investment Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan hasil dari kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yang berisikan 33 item pertanyaan, uji validitas data kuisioner dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment Corelation*. Pengambilan data dilakukan satu kali, sehingga hasil data yang diperoleh dari responden digunakan sebagai data penelitian. Serta dalam menganalisis variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) menggunakan teknik regresi linier sederhana.

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 180 orang karyawan PT. SKY Investmentn Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan secara

acak pada karyawan bagian produksi sejumlah 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

1.1. Hasil Uji Validitas Item Variabel X

Hasil uji validitas untuk perhitungan variabel X menunjukkan terdapat 3 item yang memiliki nilai tidak valid yaitu item 2, item 7 dan item 9 dan 10 item yang valid yaitu item 1, item 3, item 4, item 5, item 6, item 8, item 10, item 11, item 12, item 13.

1.2.1.2 Hasil Uji Validitas Item Variabel Y

Hasil uji validitas untuk perhitungan variabel Y menunjukkan terdapat 3 item yang memiliki nilai tidak valid yaitu, item 4, item 9 dan item 13 dan 17 item yang valid yaitu item 1, item 2, item 3, item 5, item 6, item 7, item 8, item 8, item 10, item 11, item 12, item 14, item 15, item 16, item 17, item 18, item 19, item 20.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,809	10

Tabel 1 2. Hasil Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	17

Berdasarkan tabel diatas bahwa Variabel X (Stres Kerja) dengan nilai 0,809 dan Variabel Y (Kepuasan Kerja) dengan nilai 0,743 memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliable.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,00312302
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,121
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas kedua variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual memiliki distribusi yang normal.

4. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	(Combined)	311,427	13	23,956	1,905	,079
	Between Groups	13,400	1	13,400	1,066	,311
	Deviation from Linear	298,027	12	24,836	1,975	,071
	Within Groups	326,948	26	12,575		
	Total	638,375	39			

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut diperoleh nilai *Sig. Deviation From Linearity* sebesar 0,071 ($p > 0,05$). Yang berarti terdapat hubungan yang linear antara stres kerja dan kepuasan kerja.

5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,794	4,178		,669	,508
1 Stres Kerja	,004	,129	,005	,034	,973

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan data tersebut uji heteroskedastisitas variabel X menunjukkan nilai sig lebih besar dari 0,05 yaitu 0,973. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X pada penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,527	6,235		7,622	,000
1 Stres kerja	,173	,192	,145	,903	,372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier sederhana tersebut diperoleh nilai Constant (a) yaitu 47,527 dan nilai stres kerja (b / koefisien regresi) yaitu 0,173.

Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b\chi$$

$$Y = 47,527 + 0,173$$

Ket:

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$\alpha = \text{Konstanta atau harga } X = 0$$

$$\chi = \text{Stres Kerja}$$

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 47,527 jika tidak ada kenaikan pada variabel stres kerja, maka nilai akan menjadi konsisten yaitu 47,527

b. Stres Kerja

Nilai koefisien regresi sebagai *slop* (kemiringan garis *slop*). Nilai b sebesar 0,173 merupakan besarnya perubahan pada variabel Y apabila variabel X berubah. Dapat dilihat dilihat juga koefisien regresi X bernilai positif, sehingga memiliki arti bahwa arah pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah positif.

c. Hasil nilai koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi nilai R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,145 ^a	,021	-,005	4,055

a. Predictors: (Constant), Stres kerja

Berdasarkan tabel uji regresi hasil nilai R Square diperoleh sebesar 0,021 yang artinya kepuasan kerja memiliki

pengaruh sejumlah 2,1% pada stres kerja.

7. Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47,527	6,235		7,622	,000
1 Stres kerja	,173	,192	,145	,903	,372

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien regresi variabel X diperoleh 0,372. Dapat disimpulkan dengan melihat kriteria pengujian uji t bahwa H_0 diterima maka, variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis dengan *regresi linear sederhana*, menunjukkan hasil koefisien regresi variabel X diperoleh nilai $R^2=0,903$ $p>0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Ada beberapa yang memungkinkan hasil penelitian tersebut tidak signifikan. *Pertama*, sebagai karyawan mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga situasi tersebut tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan yang mengatakan bahwa dari Aksa & Transistari (2021) yang menyatakan meskipun dengan adanya beban kerja dan waktu yang sangat sedikit setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun hal tersebut sudah di pahami dan menjadi konsekuensi sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Kedua, sebagai karyawan menganggap bahwa stres kerja bukan dianggap sebagai beban yang menghambat mereka, sehingga tidak mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Ridho & Susanti (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, sebagian karyawan telah terlatih dalam menghadapi tekanan ataupun stres sehingga tidak memengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut didukung oleh temuan pendapat Almaida & Purnomo (2021) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres yang terjadi lebih mengarah pada *Eustress*, bersifat positif.

Keempat, sebagian karyawan menganggap beban kerja yang diberikan oleh atasan membuat mereka menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang dikerjakan karena ingin mencapai target yang sudah ditentukan. Begitu juga sejalan dengan pendapat Robbins (2006) yang mengatakan seseorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat terlihat dari nilai koefisien regresi variabel X sebesar 0,173 yang berarti variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Dapat dikatakan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berarti, karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah maka juga akan tercipta kepuasan kerja karyawan.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan kompensasi atau bentuk apresiasi apabila karyawan bekerja melebihi jam kerjanya atau melebihi jumlah target dalam sehari, hal inilah yang akan mendorong karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

b. Bagi Karyawan

karyawan, dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja hendaknya memperhatikan kondisi perilaku dalam menjalankan pekerjaan, apabila mendapat tekanan kerja yang tinggi, karyawan tidak menarik diri dengan lingkungan sekitar dan segera menyelesaikan pekerjaan jangan menunda-nunda.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, Nina. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver Goride*. *Journal STIMYKPN*, 2721-3102.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*. Universitas Hasanuddin Makassar. ISSN 2745-7826
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. ISSN: 2278-6236.
- Choi, S. C, Lee J. S, Sim, S. Y, Lee, J. H, Park, J. H. (2017). The Effect of Job Stress and Depression on Job Satisfaction among Workers in Small and Medium Sized Enterprises. *Jurnal Informasi Konvergensi*. 7 (1), 1-9
- Gofur Abdul. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Universitas Islam Attahriyah, 2527-7502.
- Harahap, J. N., & Rafika, M. (2020). Industrial Revolution 4.0: and The Impact on Human Resources. *Jurnal Ecobisma*, 7(1).
- Khan Wasin, Arif Tasleem, Iftikhar Muhammad, Manzhoor Mehwish. (2021). Effect Of Job Stress On Job Satisfacation Of Physical Education

- Teachers Working In Government Colleges. *Sarhad Journal of Management Sciences (SJMS)*. 7 (1) ISSN 2414-2336.
- Lu, Y., Hu, XM, Huang, XL, Zhuang, XD, Guo, P., Feng, LF, ... & Hao, YT (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Dan Niat Berpindah Antara Dokter Di Guangdong, Cina: Studi Cross-Sectional. *BMJ buka* , 7 (5), e014894.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2 (1).
- Pawirosumarto, S., & Sarjana, K., P., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 59 (6).
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke sepuluh, Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Komunikasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tuadingo, S., Q. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Uyzal Tezcan, H. (2019). The Mediation Role Of Toxic Leadership in the Effect of Job Stress on Job Satification. *International Journal Of Business*. 24(1).