

## PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS)

Dhini Rama Dhania  
Universitas Muria Kudus

### Abstract

*With the growth of world trade in products where competition is accompanied by increasingly stringent targets are so high from the company to its marketing, as well as the marketing of drug company called Medical Representative is charged with a high enough target. Therefore this study aims to determine Workload Influence on Job Stress, Job Stress and Effect on Medical Representative Job Satisfaction in Kudus. From the results of hypothesis test showed that the adjusted R2 of - , 025 indicates that the effect of workload on job stress at 2.5%. With a very small effect, may imply that no form of workload influence on work stress. while for the Effect of Work Stress on Job Satisfaction gained 0,033 Adjusted R2 results show an effect of work stress on job satisfaction by 3.3%, With very little effect, may imply that no form of the effect of job stress on job satisfaction.*

**Keywords:** Job Stress, Workload, Job Satisfaction

Kepala Badan Pengawasan Obat dan Makanan Indonesia H Sampurno, 2005 (dalam Republika) mengatakan, dalam tiga tahun mendatang ada masalah domestik yang menyangkut nasib distribusi obat nasional, terutama yang berskala kecil. Akibatnya, lebih dari ribuan pedagang besar farmasi harus memperebutkan pasar lokal yang tersisa, sekitar 20 % saja. Sedangkan 80 % sudah dikuasai distributor asing. Dengan

perkembangan dalam dunia perdagangan di mana persaingan produk semakin ketat disertai dengan target-target yang begitu tinggi dari perusahaan kepada para marketing. Dengan demikian para marketing ini sangat diperlukan agar setiap produk yang dihasilkan dapat dikenal dan tertanam dalam pikiran dan hati masyarakat baik melalui penjelasan door to door, dan face to face.

Dalam perusahaan farmasi para karyawan marketing ini biasa disebut dengan medical representative. Terkait dengan produk yang ditawarkan, sasaran pasarnya juga sangat spesifik, yakni kalangan dokter. Tugas seorang medical representative tidak jauh berbeda dengan sales, tugasnya antara lain mempresentasikan di depan dokter mengenai keunggulan dan kelebihan obat yang mereka tawarkan, menjelaskan kegunaan dari jenis obat baru, ia harus dapat menjelaskan secara rinci segala informasi yang berkaitan dengan produk yang diwakilinya.

Dengan demikian para medical representative dituntut oleh pihak perusahaan untuk selalu dapat menutup target yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya target yang telah dibebankan pada para medical representative tersebut, maka munculah sebuah permasalahan dalam pemasaran produk obat khususnya di kota Kudus. Hal ini dikarenakan minimnya unit pelayanan kesehatan yang ada di kota Kudus, dan banyaknya cabang perusahaan farmasi yang

berdiri di kota Kudus, ini membuat para medical representative mengalami kesulitan dalam menutup target yang ditetapkan perusahaan karena kurangnya tempat untuk memasarkan produknya, dengan begitu para medical representatif saling berlomba-lomba satu sama lain untuk segera dapat menutup target.

Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 1994). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja..

Kepuasan kerja yang dirasa oleh medical representatif tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stress. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja.

Lebih lanjut penyebab stress dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, di mana salah satu penyebab stress yang berasal dari eksternal yaitu beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh Cooper (dalam Rice, 1999). Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para medical representative. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan

psikis seseorang.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hart and Staveland (dalam Wikipedia, 2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut :

*“the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task”.*

Dari beberapa pengertian mengenai Beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah ” sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Pendapat tersebut diungkapkan oleh Morgan & King, (1986: 321) yang lebih jelasnya sebagai berikut:

*“...as an internal state which can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes of temperature, and the like) or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our resources for coping”*

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kepuasan kerja diantaranya Wagner III & Hollenbeck (1995), mengutip ungkapan yang diberikan oleh Locke, yang menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang datang dari persepsi seseorang mengenai pekerjaannya atau yang lebih penting yaitu nilai

kerja, untuk lebih jelasnya sebagai berikut :

*"a pleasurable feeling that results from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values".*

### Kerangka Berpikir

Dalam suatu kesempatan Smith (1981) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu: pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena "work load" atau beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja. Kahn dan Quin (dalam Ivancevich et al, 1982) menambahkan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Keenan dan Newton (1984) yang menyebutkan bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan.

Hasil penelitian Kuan (1994), Bat (1995), Aun (1998) dan Yahya (1998) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Selanjutnya, penelitian Widjaja (2006) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), dan yang ke dua Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat

tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Lebih lanjut Eustress dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Nilvia (2002) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Lee (dalam Google.com, 2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Selanjutnya penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

Namun hasil penelitian Lut (2008) menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT SHARP Electronics Indonesia adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dibuat suatu model sebagai kerangka pemikiran teoritis untuk menjawab masalah penelitian sebagai berikut:



Dari hasil penelitian terdahulu dari model penelitian di atas, dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a) Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.
- b) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah beban kerja, variabel intervening adalah stres kerja, dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja medical representatif.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga skala pengukuran yaitu :

- a). Skala beban kerja.

Dalam pengukuran beban kerja dengan menggunakan metode NASA TLX, (NASA-Task Load Index) faktornya antara lain: Kebutuhan Fisik (KF), Kebutuhan Mental (KM), Kebutuhan Waktu (KW), Performansi (PF), Usaha (U), dan Tingkat Stress (TS).

- b). Skala Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja adalah indikator yang digunakan oleh Patricia (2006). dimana indikatornya antara lain : Fisiologis, Kognitif, Subyektif, Perilaku, dan Keorganisasian.

- c). Skala Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dua faktor Herzberg, yaitu :

- *Motivator Factor*. Antara lain : Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas, Recognition (penghargaan), Work it self (pekerjaan itu sendiri), Responbility (tanggung jawab), Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri), Advancement (kesempatan untuk maju),
- *Hygiene factor*, antarlain :working condition (kondisi kerja), interpersonal relation (hubungan antar pribadi), company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan), supervision technical (teknik pengawasan), Job security (perasaan aman dalam bekerja).

Populasi penelitian ini adalah Medical Representatif di kota Kudus. Cara pengambilan sample pada penelitian ini dilakukan secara Purposive Sampling. Pengambilan sample dilakukan langsung oleh peneliti di rumah sakit, apotik, dan tempat praktker dokter.

Dalam penelitian yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan tehnik analisis statistik multiple linier regression menggunakan program analisis statistik SPSS versi 11,5 for windows. tehnik analisis regresi linier untuk mengukur kekuatan hubungan antar 2 variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Sebelum melakukan uji hipotesis, data perlu diuji agar memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE) sehingga dapat menghasilkan parameter penduga yang sah (Supramono & Haryanto, 2005) yaitu dengan menguji multikoleniaritas, heterokedastisitas, dan normalitas.

**Hasil Penelitian**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 60 kuesioner. Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 50 kuesioner, sedangkan yang digunakan dalam melakukan analisis data hanya 42 kuesioner karena 8 kuesioner lainnya rusak (tidak diisi secara lengkap). Berikut karakteristik responden yang ditemui dilapangan :

**Tabel 1**  
**Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	24	57 %
Wanita	18	43 %
Jumlah	42	100 %

**Tabel 2**  
**Responden berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Prosentase
< 30 tahun	16	38 %
30 - 45 tahun	26	62 %
Jumlah	42	100 %

**Tabel 3**  
**Responden berdasarkan Lama Bekerja sebagai Medical Representatif**

Usia	Frekuensi	Prosentase
1 – 5 tahun	12	29 %
5 – 10 tahun	24	57 %
> 10 tahun	6	14 %
Jumlah	42	100 %

Sesuai dengan prosedur penelitian, langkah selanjutnya adalah menguji validitas & reabilitas masing-masing skala. berikut hasil uji validitas dan reabilitas masing-masing skala.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Masing-Masing Skala**

Skala	Koef. Reliabilitas	Validitas	Item gugur
Skala Beban Kerja	0,7516	0,3521 - 0,6231	3
Skala Stres Kerja	0,9034	0,3342 - 0,7561	19
Skala Kepuasan Kerja	0,9659	0,2954 - 0,9013	2

Untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah datanya terdistribusi secara normal atau mendekati normal (Bida, 2006). Dalam penelitian ini, digunakan diagram normal P plot untuk mengetahui distribusi data. Dari dua (2) grafik normal Pplot cenderung menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogram. Hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini mengalami gejala normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang sempurna. Indikator tidak terjadinya multikolinearitas adalah variance inflation factor /VIP disekitar angka 1, angka tolerance mendekati 1, dan koefisien korelasi antar variable independent harus lemah (dibawah 0,5). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel sekitar angka 1, nilai tolerance mendekati 1, dan koefisien korelasi dibawah 0.5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada model regresi ini.

Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat dari variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, untuk mendeteksinya digunakan grafik Scatterplot. Dari hasil grafik dilihat titik-titik menyebar secara acak diatas dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang mengindikasikan varians konstan yang menghasilkan model estimator yang tidak bias. Maka dapat dikatakan model regresi memenuhi syarat untuk memprediksi stres.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar -,025 ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 2,5 %. Dengan pengaruh yang sangat kecil tersebut, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil beban kerja yang ditanggung, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.. Selain itu diketahui hasil nilai F hitung sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 0.993, dan nilai t hitung - 0.009 dengan sigifkansi 0.993. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja. Hasil penelitian berarti menolak hipotesis 1 penelitian, yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi diperoleh: Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,033 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Hasil tersebut lebih diperjelas dengan nilai F hitung sebesar 2,391 dengan signifikansi 0,130. Dan dari perhitungan uji t diperoleh nilai sebesar 1.546 dengan signifikansi sebesar 0.130. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Hasil penelitian ini berarti menolak Hipotesis 2 yaitu : stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Diskusi

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres yang dirasakan seorang karyawan. Hasil penelitian tersebut antara lain : Kuan (1994), Bat (1995), Aun (1998) dan Yahya (1998) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Selanjutnya, penelitian Widjaja (2006) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan.

Namun pada kenyataannya beban tidak selalu menjadi sumber penyebab stress yang dirasakan medical representatif, terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja medical representatif . dimana faktor yang mempengaruhi stres kerja itu sendiri sangat banyak sekali dan juga tergantung dari persepsi individu dalam menghadapi suatu masalah. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

Hal itu sejalan dengan yang diungkapkan Selye (dlm Brief et al, 1981) bahwa stres kerja adalah konsep yang terus bertambah. Ini terjadi akibat adanya permintaan yang bertambah, maka semakin bertambah pula munculnya potensi kerja yang disebabkan oleh banyak hal.

Stres kerja itu bisa diakibatkan karena pengaruh gaji atau salary yang diterima karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Cooper & Payne (dml Robins, 2001). apalagi pada saat sekarang ini perekonomian menjadi sangat sulit sehingga seseorang banyak yang mengalami stres karena kesulitan untuk mencukupi kebutuhan hidup. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R2 sebesar  $-0,025$  ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 2,5 %. Dengan pengaruh yang sangat kecil tersebut, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil beban kerja yang ditanggung, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah

Begitu juga dengan hasil penelitian stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan. Jadi stres kerja tidak secara otomatis mempengaruhi kepuasan kerja Medical representatif di kota Kudus. Artinya stres kerja bukan sebagai prediktor terhadap munculnya variabel kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Adjusted R2 sebesar  $0,033$  ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %, Dengan pengaruh yang juga sangat kecil, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya

semakin kecil stres kerja, kepuasan kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lut (2008) yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT SHARP Electronics Indonesia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Sejalan dengan penelitian diatas, McGee, Goodson & Cashman (1984) mendapati bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Selain itu terjadi komunikasi yang efektif di antara para anggota dalam organisasi tersebut.

Selain dari penelitian Lut, beberapa pendapat juga menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu insentif dan gaji yang diterima (Parwanto & Wahyudin, 2008). Pendapat yang lain juga diungkapkan oleh Soewondo (1992) dimana faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu antara lain hubungan personal, tempat kerja, dan karir yang tidak jelas.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi

kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Hal ini juga didukung oleh Cooper & Payne (dalam Robins, 2001) yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang salah satunya adalah salary yang diterima. Untuk itu diharapkan para medical representatif tidak hanya fokus terhadap gaji dan insentif sebagai pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja karena stres kerja yang tinggi membuat medical representatif menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya.

### Saran

Diharapkan para Medical representatif mampu mengatasi stres yang berkaitan dengan perasaan yang hanya dapat dirasakan oleh individu, yaitu perasaan gelisah dan ketakutan, agresif, lesu, merasa lelah, merasa sangat kecewa, kehilangan kesabaran. Karena bila stres dibiarkan berkepanjangan akan berpengaruh pada kondisi fisiologis, dan kognitif yang pada akhirnya akan merugikan diri individu.

Rekomendasi penerapan bagi perusahaan, lebih menjamin kesejahteraan dari medical representatif, lebih jeli dan peka mengenai hal-hal yang dapat menjadi kepuasan bagi karyawannya. Rekomendasi penerapan bagi penelitian lanjutan, beberapa keterbatasan dari penelitian ini dan

rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini difokuskan hanya pada satu kota. Pada kenyataannya medical representatif bukan hanya ada di kota Kudus saja. Oleh karena itu hasil penelitian ini masih sulit digeneralisasikan kedalam medical representatif di kota lain, dan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dikota-kota yang lain.

Penelitian mengenai kepuasan kerja tidak bersifat statis, ketidakpuasan yang saat ini terjadi dimasa yang akan datang bisa saja mengalami perubahan oleh karena itu masih sangat terbuka untuk dilakukannya pelatihan yang sama sehingga dapat diketahui tingkat improvement kepuasan. Berdasarkan hasil penelitian terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi variabel dependen yang belum terdeteksi, misalnya: variabel lain yang mempengaruhi stres dan kepuasan medical representatif yaitu iklim organisasi dan insentif. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan ke dua variabel ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap stres dan kepuasan.

### Daftar Pustaka

- Alberto., (1995). *A comparison of organizational structure, job stress, and satisfaction in audit and Management*. All Businnes
- Arifin Haji Zainal. (1977). *Pengkhususan dan Kepuasan kerja*. Dewan Masyarakat, Julai: 40-41
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (1991). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. California: Sage Publications, Inc.
- Ivancevich, J. M. dan Mattson, M.T., dan



- Preston,. (1982). *Occupational Stress, Type A a behavior, and Psychological Well Being*. Accademy of Management Journal. 25(2).373-391.
- Keenan, A., & Newton, T.J. (1984).*Fractration in Organizations: Relationship to role stress Chinate, and Psychological Strain*. Journal of Occupational Psychologi. 57, 57-65.
- Lee., (2008) *The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*.  
www.google.com
- Matteson, M.T & Ivancevich, J.M. (1988). *Controlling work stress*. San Fransisc.
- Praptini., (2000). *Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga*. Surabaya. Airlangga University Library.
- Republika., (2003). *Medical Representative*
- Smith, M.J.(1981). *Occupational Stress: an Overview of Psychologi factors. Dalam Selvendy.G & Smith M.J. (ed), Pacing and Occupational Stress*. London: Taylor & Francis. Ltd.
- Sullivan, Rabi, Bhagat., (1992). *Organizational stress, Job satisfaction, and Job Performance*. www.google.com.
- Supramono & Haryanto., (2005). *Desain Proposal Penelitian Studi Pemasaran*. Yogyakarta.Andi Offset
- Wagner, III, J.A. & Hollenbeck, J.R. 1995.*Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Wijono, S., (2001). *Pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja supervisor disebuah pabrik tekstil di Salatiga*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dian Ekonomi. Vol.VII No.2. September hal 248-278.
- Wijono, S. (2007). *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga: Widya Sari Press
- W i k i p e d i a . ( 2 0 0 ) .  
<http://en.wikipedia.org/wiki/Workload>