

Sikap Karyawan dan Kondisi Kerja sebagai Pembentuk Kepuasan Kerja

Nuridin⁽¹⁾, Siska Maya^{(2)*}

^{(1),(2)} Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

*may3110@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between job satisfaction and job stress on employee performance. This research is quantitative descriptive. The data collection method used was by distributing questionnaires using google form and the data from the questionnaires were processed using SPSS software. In this study, researchers took 52 respondents. The results of the t test show that job satisfaction has an effect on employee performanc.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar kuesioner dengan menggunakan google form serta data hasil kuesioner diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 52 responden. Hasil uji t menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan terlepas dari yang namanya eksistensi serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi moto utama sebuah organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. (Usman, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama (*ultimate sources*) suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi.

Kinerja karyawan menjadi perwujudan perilaku kerja seseorang dimana karyawan harus bisa menampilkan skill kinerja sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya masing-masing dalam sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas dengan jangka waktu tertentu. Terwujudnya tujuan organisasi perusahaan, adalah kinerja setiap karyawan telah mencapai hasil yang baik, kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, dan kinerja yang sejalan dengan organisasi perusahaan (Rosdiani, 2020). Penilaian kinerja adalah penilaian yang melihat hasil kinerja seorang karyawan di perusahaan dan dapat menentukan pelatihan kerja, memberi gambaran evaluasi yang lebih baik di masa yang akan datang serta sebagai dasar untuk menentukan kebijakan promosi jabatan. Salah satu tujuan penilaian kerja adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki perusahaan secara spesifik dalam masalah kinerja karyawan dalam organisasi (Agus Huda Mushon, 2020).

Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang sering sekali datang terlambat dan pulang lebih awal mendahului jam kerja yang menunjukkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Disamping itu kurangnya penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab pada jam kerja seperti main *game* dan berbincang dengan rekan kerja diluar topik pekerjaan. Beberapa karyawan juga merasa kurang puas karena tidak diberikan kompensasi dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerjanya . Tinggi rendahnya kinerja karyawan suatu perusahaan akan terlihat dari kondisi karyawan, agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan

perusahaan. Sebagai seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan harus bisa seefektif mungkin dan seefisien mungkin, kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan demikian akan mudah untuk mewujudkan cita-cita dalam mencapai tujuan perusahaan (Syafriana, 2017).

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Mengingat besarnya dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka manajemen stres itu sendiri harus menarik perhatian dan perhatian manajemen perusahaan agar lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan (Rosdiani, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat bergantung pada individu yang bersangkutan dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multicifated* (banyak dimensi) kepuasan kerja dapat mengacu pada bagian pekerjaan seorang karyawan seperti tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan (Mahfudz, 2017).

Stress Kerja

Menurut (Ida Bagus Dwihana, 2017) stress kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang perasaan tetekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan gampang terbawa emosi dan tidak bisa rileks sehingga mempengaruhi kinerja.

Stres kerja pada dasarnya berkaitan dengan konsep stres yang terjadi di lingkungan kerja, yaitu interaksi antara pekerja dengan seluruh aspek pekerjaannya. Tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan mungkin karena

terlalu banyak tanggung jawab pekerjaan, perbedaan nilai perusahaan, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang membuat karyawan merasa stres.

Kinerja Karyawan

Menurut (Agus Huda Mushon, 2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang telah dicapai berdasarkan pekerjaannya, dimana kinerja mempunyai persyaratan tertentu dalam melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan atau standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah sebuah penilaian yang digunakan untuk melihat hasil kinerja seseorang dalam perusahaan, serta dapat menentukan pelatihan kerja, memberi gambaran evaluasi yang lebih baik dimasa yang akan datang seta sebagai dasar menentukan kebijakan promosi jabatan. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan dan memperbaiki perusahaan secara spesifik dalam masalah kinerja organisasi perusahaan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengukuran pada metode ini yaitu menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwitunggal Jaya Pratama Maju yang berjumlah 108 tenaga kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 responden.

Penelitian ini menggunakan rumus slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan =

n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian)

N = Jumlah populasi

e^2 = Presisi yang ditetapkan

1 = Konstanta

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Linear Berganda

Table 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.578	2.970		6.928	0.000
	Kepuasan Kerja	0.426	0.109	0.467	3.914	0.000
	Stres Kerja	0.197	0.093	0.254	2.125	0.039

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20.578 + 0,426 X_1 + 0,197 X_2$$

1. Nilai konstanta (a) yaitu sebesar 20.578. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja dan stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan menjadi 20.578.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja (b1) bernilai positif yaitu 0.426. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.426 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan penurunan pula terhadap kinerja karyawan sebesar 0.426.
3. Nilai koefisien stres kerja (b2) bernilai positif yaitu sebesar 0,197. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1

satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,197 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Begitupun sebaliknya jika stres kerja mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan penurunan sebesar 0,197.

b. Koefisien Determinasi

Table 2

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.329	.302	3.756	1.566

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan perhitungan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien determinasi, koefisien determinasi ini menunjukkan nilai sebesar 0,329 yang artinya bahwa sebesar 32,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Table 3

Hasil Uji f (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	339.219	2	169.609	12.022	.000 ^b
Residual	691.300	49	14.108		
Total	1030.519	51			

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil dari uji F simultan ini menghasilkan nilai F hitung sebesar $12,022 > 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (T)

Table 4
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.578	2.970		6.928	0.000
	Kepuasan Kerja	0.426	0.109	0.467	3.914	0.000
	Stres Kerja	0.197	0.093	0.254	2.125	0.039

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pengujian hipotesis seperti pada Tabel 4, menjelaskan hasil uji secara parsial (uji statistik t) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ha 1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama mengenai variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Nilai koefisien hasil uji t dari kinerja karyawan menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung yang dihasilkan sebesar $3,914 > 2,008$. Dari hasil hitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ha 1 diterima yang artinya variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima. Apabila kepuasan kerja dilakukan

dengan lebih atau sangat tepat maka akan mempengaruhi kinerja ke arah negatif. Alasannya dapat terlihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dengan persyaratan yang diajukan seperti pekerjaan, gaji, dan rekan kerja. Hal ini berarti kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan. Karyawan yang erat dikaitkannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

2. Ha 2 : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua mengenai variabel stres kerja sebagai variabel bebas. Nilai koefisien hasil uji t dari stres kerja menunjukkan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung $2,125 > 2,008$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ha 2 diterima yang artinya stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Jika semakin tinggi tingkat stres kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan perspektif serta ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat stres kerja yang tinggi berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan sangat beresiko terhadap perusahaan karena tidak diimbangi dengan tanggung jawab serta nilai-nilai untuk melaksanakan semua peraturan yang ada di perusahaan tersebut

3. Ha 3 : Kepuasan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis F hitung sebesar $12,022 > 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara analisis kepuasan kerja dan stress kerja

secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja merupakan faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu dampak stres kerja secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

IV.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa simpulan mengenai penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

- 1) Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang paling mempengaruhi yaitu sikap karyawan dan kondisi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Variabel stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator, yakni tuntutan tugas, beban kerja dan tuntutan antar pribadi. Khususnya pada indikator tuntutan tugas karyawan banyak yang merasakan stres kerja yang tinggi. Hal ini terbukti dari tanggapan karyawan yang merespon negatif mengenai tuntutan tugas.
- 3) Variabel kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan yang paling mempengaruhi yaitu stres kerja. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan

IV. 2 Saran

- 1) Untuk mengatasi tingkat stres kerja karyawan perlu mengatur jumlah karyawan yang ditetapkan dalam setiap bagian pekerjaannya supaya tidak terjadi perdebatan di antara sesama karyawan dalam pembagian kerja.
- 2) Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan arahan, jaminan dan keselamatan bagi karyawan sehingga karyawan mempunyai motivasi dalam bekerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Ade Agus Diama Purwa Diputra, I. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986-8015.
- Agus Huda Mushon, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Bagian Pelinting di KSU Perdula Ngoro Jombang). *BIMA. Journal Of Busines and Inovation management*, 325-337.
- Cristian Sahat Paraisan, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyaywan. *Jurnal Managerial dan Kewirausahaan*, 922-932.
- Firli Barioh, S. H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27-39.
- Hartanto Jessie Steven, A. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Heslie Margaretha, I. G. (2020). Pengaruh Strs Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 1149-1169.
- Ida Bagus Dwihana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday INN Exspres. *E-jurnal manajemen Undud*, 6(10), 5319-5437.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Keraj dan Kinerja Karyawan*. Griya Kebonagung 2, Blok 12, No 14, Sukodono, Sidoarjo.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Customer PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14-59.
- Nur, S. (2013). Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Nurjannah. (2017). Pengaruh Penyaluran Kredit Investasi, Kredit Modal Kerja dan Kredit Konsuntif terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. 8(1), 590-601.
- Robbins. (2011). *Organizational Behavioral*. New Jesrey.

- Rosdiani, S. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Bandung.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif di Lengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Pajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Economics and Bussines Reviewe)*, 8(4).
- Usman, U. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Aplikasi Manajemen*, 7(3).
- Yakup. (2016). Pengaruh Pengembangan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kinerja Karyawan di Prusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo. *Journal Of Management (SME'S)*, 3(2), 209-235.