

PENGARUH STRES KERJA LINGKUNGAN, ORGANISASIONAL, DAN PERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang)

Cynthia Permata Ayu
M. Djudi Mukzam
Mohammad Iqbal
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: cepetsuwe@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the condition variables and to explain the environment job stress effect on the job satisfaction, to explain the organizational job stress effect on the job satisfaction, and to explain the personal job stress effect on the job satisfaction. The population used in this research is all employees Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang totaling 45 people. The results of the descriptive analysis showed that environment job stress, organizational job stress, and personal job stress at Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang are low, while the employee job satisfaction is high. Based on the result of the infrential analysis is known there is a negative and significant impact on of the environment job stress to the job satisfaction. There is a negative and significant impact on of the organizational job stress to the job satisfaction. There is a negative and significant impact on of the personal job stress to the job satisfaction.

Keywords: *environment job stress, organizational job stress, personal job stress, job satsifaction.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kondisi variabel, serta untuk menjelaskan pengaruh stres kerja lingkungan terhadap kepuasan kerja, stres kerja organisasional terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja personal terhadap kepuasan kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian dari analisis deskriptif dapat diketahui bahwa stres kerja lingkungan, stres kerja organisasional, dan stres kerja personal pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang rendah, sedangkan kepuasan kerja karyawan tinggi. Berdasarkan hasil analisis infrensial diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja lingkungan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja organisasional terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja personal terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *stres kerja lingkungan, stres kerja organisasional, stres kerja personal, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Stres dapat terjadi kepada siapa saja. Stres kerja dapat terjadi pada karyawan yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. “Penyebab stres kerja berasal dari faktor organisasional, lingkungan dan personal”, (Robbins, 2008:371). Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

“Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan” (Munandar, 2006:374). Stres kerja yang berdampak positif akan menjadi pendorong dalam melakukan pekerjaan sehingga semakin karyawan tersebut mengalami stress kerja maka keinginan untuk melakukan pekerjaan semakin meningkat. Namun sebaliknya, apabila stres kerja berdampak negatif yang dialami maka akan menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kinerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Tingkat stres kerja yang dapat diatasi pada masing-masing karyawan tidak sama, ada karyawan yang mungkin telah menyadari berada dalam stres kerja yang belum terlalu tinggi dan dapat mengatasinya sendiri sehingga tidak terlalu memberikan dampak pada pekerjaan yang dilakukannya, tetapi ada juga karyawan yang terlambat menyadari ketika stres kerja yang dialami telah tinggi dapat mengakibatkan karyawan tersebut kesulitan dalam mengatasi stres kerjanya dan berdampak pada pekerjaan sehari-hari yang dilakukan sehingga menurunkan kepuasan kerjanya.

“Bila berbicara tentang sikap karyawan, yang lebih sering dimaksud adalah kepuasan kerja”, (Robbins, 2006:91). “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”, (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan

suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Walikota. Untuk mewujudkan kesesuaian antara prinsip dan praktek penyelenggaraan Otonomi Daerah, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkinerja tinggi. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, karena apabila stres kerja karyawan melebihi batas yang dapat di toleransi oleh karyawan maka dapat menurunkan kepuasan kerja dan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kenyamanan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab stres kerja terhadap karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, lingkungan yang nyaman tidak akan melelahkan dan membuat karyawan tertekan. Kurangnya dan buruknya interaksi dengan sesama rekan kerja tidak akan dapat menghasilkan kerja sama yang baik dan tidak adanya persaingan yang menghambat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, kurangnya dorongan dari atasan atau atasan yang terlalu ikut campur dengan kegiatan karyawan mengakibatkan karyawan sulit melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan fisik maupun sosial akan mengakibatkan ketidakpuasan dalam kerja yang dapat mengakibatkan stres kerja. Kondisi personal dan organisasional karyawan juga harus diperhatikan, kelebihan beban kerja, ketidak jelasan peran dan konflik menyebabkan karyawan mendapat tekanan saat bekerja sehingga membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan yang dapat berakibat pada kondisi personal, ketika karyawan tidak dapat membagi waktu kerja dengan keluarga sehingga mengakibatkan stres kerja, tidak hanya karena kondisi organisasional tetapi juga berdampak pada kondisi personal dan keluarga karyawan. Pada akhirnya stres kerja yang berlebihan akan berdampak pada kepuasan karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak maksimalnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul *Pengaruh Stres Kerja*

Lingkungan, Organisasional dan Personal terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang). Perumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimanakah deskripsi variabel Stres Kerja Lingkungan (X_1), Organisasional (X_2), Personal (X_3) dan Kepuasan Kerja karyawan?
2. Apakah variabel Stres Kerja Lingkungan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan?
3. Apakah variabel Stres Kerja Organisasional (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
4. Apakah variabel Stres Kerja Personal (X_3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja

Luthans (2006:441) menyatakan “stres sebagai respons yang adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan deviasi-deviasi fisik, psikologis, dan atau perilaku untuk anggota organisasi”.

Stres kerja Lingkungan

Menurut Gibson et al (1987) faktor-faktor yang mempengaruhi variabel lingkungan tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi juga kondisi lingkungan sosial, lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung dan tidak sesuai dengan pekerja mengakibatkan stres karena tidak dapat melakukan penyesuaian diri sehingga mengalami tekanan stres, yang lebih buruk adalah mengakibatkan kematian karena lingkungan kerja yang tidak aman. Kondisi lingkungan sosial antara pekerja dengan atasan juga mempengaruhi seperti studi kasus sekertaris Burrough Corporation, dimana interaksi dengan atasan yang terlalu ikut campur dapat mengakibatkan stres yang berdampak menjadi tuntutan kepada perusahaan.

Stres kerja Organisasional

Robbins dan Judge (2008:372) menyatakan “faktor dalam organisasi dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya”. Penyebab stres dari organisasi berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan pun dapat beraneka ragam, misalnya kurangnya kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan. Penyebab

stres dari organisasi terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik antar individu, interpersonal, dan intergrup. (Siagian, 2011: Luthans, Cooper dan Davidson dalam Rivai, 2009).

Stres Kerja Personal

Stres kerja personal adalah situasi lingkungan di luar pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak akur atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa sumber stres tersebut (Siagian, 2011).

Pengukur Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal

Stres kerja lingkungan dan personal dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cooper et al (1988) dalam Jou et al (2013), mengungkapkan bahwa *Occupational Stress Indicator* (OSI). Indikator yang digunakan untuk mengukur Stres kerja lingkungan adalah *human relationship* dan *working environment*. Sedangkan indikator *family factor* digunakan untuk mengukur Stres kerja personal dan salah satu dimensi dalam NIOSH *Generic job stress questionnaire* yaitu *self esteem* oleh Rosenberg (1965). Stres kerja Organisasional diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim 1996, dalam topik riset Kim (1996) dalam Istijanto, 2006. Dari kelima macam sumber yang diteliti oleh Kim (1996) indikator yang digunakan untuk mengukur Stres kerja organisasional adalah *role ambiguity*, konflik kerja, dan *workload*.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap emosional yang menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kesempatan pengembangan karir, struktur organisasi perusahaan, upah atau gaji, penempatan kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan sesama pegawai, dan mutu pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Faktor psikologi. Robbins (1996:181) menyatakan kerja yang secara mental menantang,

karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Menurut Locke dalam Munandar (2006) ciri-ciri intristik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, keragaman, kesulitan, tanggung jawab, jumlah pekerjaannya, dan kreativitas. Dari hasil survei diagnostik diketahui adanya lima ciri intristik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu keragaman keterampilan yang dilakukan karyawan, semakin beragam maka semakin sedikit kebosanan yang dirasakan. Jati diri tugas dan tugas yang signifikan sejauh mana diketahui jati diri dari tugas yang dilakukan dan seberapa penting tugas tersebut, maka karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja.

- b) Faktor sosial. Aspek sosial dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor sikap yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Menurut Munandar (2006) hubungan antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berkomunikasi (kebutuhan sosial dipenuhi). Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan harga diri sehingga kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi. Kondisi kerja yang tidak nyaman akan menyebabkan keengganan untuk bekerja, maka karyawan akan mencari-cari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Dalam kondisi kerja yang memperhatikan prinsip ergonomi akan memenuhi kebutuhan fisik dan memuaskan tenaga kerja.
- c) Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun,

perumahan sebagai standar suatu jabatan yang akan menimbulkan rasa puas, juga meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, salah satunya adalah jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, balas jasa yang adil dan berat ringannya pekerjaan dapat mendorong faktor kepuasan karena dengan adanya balas jasa yang adil serta jaminan sosial yang sesuai dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ghiselli dan Brown, 1950 dalam As'ad, 1999: Hasibuan, 2002).

Pengukur Kepuasan kerja

Salah satu alat untuk mengukur kepuasan kerja adalah menggunakan *Job Satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector 1985. Aspek-aspek *job satisfaction survey* berdasarkan Spector yang digunakan untuk mengukur faktor psikologi adalah *nature of work* dan *promotion*, sedangkan untuk faktor sosial yang digunakan adalah *supervision* dan *coworkers*, dan untuk mengukur faktor finansial menggunakan *contingent rewards*, *fringe benefit*, dan *pay*.

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat 3 teori kepuasan kerja yaitu, teori pertentangan (*discrepancy theory*), teori proses-bertentangan (*opponent-process theory*), dan teori model dari kepuasan bidang/bagian (*Facet Satisfaction*).

- a) Teori pertentangan. Locke dalam Munandar (2006:354) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: 1. Pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan 2. Pentingnya apa yang diinginkan bagi individu adalah jumlah dari kepuasan kerja dari setiap aspek pekerjaan dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seseorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil-keluarannya.

b) Teori proses-bertentangan. Landy dalam Munandar (2006:354) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan. Teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang, sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Setelah beberapa saat rasa senang menurun dan dapat menurun sedemikian rupa sehingga orang merasa agak sedih sebelum kembali ke normal. Ini demikian karena emosi tidak senang (emosi yang berlawanan) berlangsung lebih lama.

c) Model dari kepuasan bidang/bagian. Model Lawler dalam Munandar (2006:354) kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka misalnya dengan atasan, gaji, rekan kerja. Jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah mereka persepsikan diri yang secara aktual mereka terima.

Hubungan Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal dengan Kepuasan kerja

Kepuasan kerja paling tinggi dialami oleh karyawan jika tingkat stres berada pada tingkat yang optimum yaitu tingkat dimana stres kerja tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, karena jika unsur-unsur yang dikehendaki dalam stres kerja dikurangi atau unsur-unsur yang tidak dikehendaki ditambah, maka tingkat kepuasan akan menurun dalam tahap yang tidak diperhitungkan, hingga tercapainya ketidakpuasan (Fraser, 1992).

Hipotesis Penelitian

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga variabel Stres kerja Lingkungan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan.
- b. Diduga variabel Stres kerja Organisasional (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan.
- c. Diduga variabel Stres kerja Personal (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai hubungan-hubungan variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang, tepatnya berlokasi di Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3 Jalan Mayjend Sungkono Malang, Jawa Timur. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan Disnakertrans Kota Malang yang berjumlah 45 orang per Oktober 2015. Populasi kurang dari 100 digunakan semua sebagai seluruh sampel, teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, sensus melibatkan seluruh jumlah setiap elemen populasi (Arikunto, 2006: Sugiyono, 2005: Malhotra, 2002). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis Inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Stres kerja Lingkungan (X_1)

Secara keseluruhan rata-rata dari variabel Stres kerja Lingkungan (X_1) adalah 1,82 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Malang mengalami Stres kerja Lingkungan yang rendah.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Stres kerja Organisasional (X_2)

Secara keseluruhan rata-rata dari variabel Stres kerja Organisasional (X_2) adalah 1,97 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Malang mengalami Stres kerja Organisasional yang rendah.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Stres kerja Personal (X_3)

Secara keseluruhan rata-rata dari variabel Stres kerja Personal (X_3) adalah 2,02 termasuk dalam kategori tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Malang mengalami Stres kerja Personal yang rendah.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

Secara keseluruhan rata-rata dari variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 3,91 termasuk dalam kategori setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang Malang mengalami Kepuasan kerja yang baik.

Analisis Infrensial

Uji Asumsi Klasik Regresi

1) Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Kepuasan kerja
Kolmogrov-Smirnov	1,255
Probabilitas	.085

Sumber: Data primer diolah 2015

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.085 atau lebih besar dari α (0.05) maka ketentuan H0 bahwa nilai residual tersebar normal diterima sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

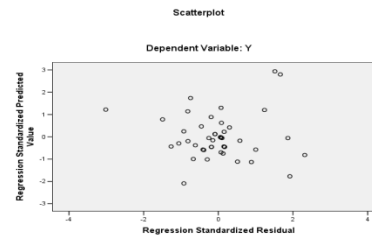
Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara membandingkan nilai Tolerance dan VIF, apabila nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari tabel 2 hasil uji multikolinieritas diketahui hasil VIF untuk Stres kerja Lingkungan (X_1) adalah 1,244. Hasil VIF untuk Stres kerja Organisasional (X_2) adalah 1,461. Hasil VIF untuk Stres kerja Personal (X_3) adalah 1,714. Keseluruhan nilai VIF variabel bebas < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari tabel 2 diketahui hasil tolerance untuk Stres kerja Lingkungan (X_1) adalah 0,804. Hasil tolerance untuk Stres kerja Organisasional (X_2) adalah 0,685. Hasil tolerance untuk Stres kerja Personal (X_3) adalah 0,583. Hasil tolerance variabel bebas $> 0,1$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	0.804	1.244
X_2	0.685	1.461
X_3	0.583	1.714

Sumber: Data primer diolah 2015

3) Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari hasil gambar 1 uji heteroskedastisitas diketahui bahwa diagram tampilan scatter plot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas Stres kerja Lingkungan (X_1), Stres kerja Organisasional (X_2), Stres kerja Personal (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y).

1) Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Y	(Constant)	65,412		23,738	0,000
	X_1	-0,780	-0,386	-3,288	0,002
	X_2	-0,417	-0,269	-2,113	0,041
	X_3	-0,420	-0,294	-2,137	0,039

Sumber: Data primer diolah 2015

Berdasarkan pada tabel 3 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 65,412 - 0,780 X_1 - 0,417 X_2 - 0,420 X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta terhadap kepuasan kerja sebesar 65,412 mengindikasikan bahwa apabila variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasional, dan stres kerja personal nol maka besarnya rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 65,412.
- Kepuasan kerja akan mengalami penurunan setiap tambahan 1 satuan Stres kerja Lingkungan (X_1). Jika Stres kerja Lingkungan mengalami peningkatan satu satuan, maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,780 satuan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya konstan.
- Kepuasan kerja akan mengalami penurunan setiap tambahan 1 satuan Stres kerja Organisasional (X_2), Jika Stres kerja Organisasional mengalami peningkatan satu satuan, Kepuasan kerja akan

menurun sebesar 0,417 satuan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya konstan.

- d) Kepuasan kerja akan mengalami penurunan setiap tambahan 1 satuan Stres kerja Personal (X_3), Jadi Stres kerja Personal mengalami peningkatan satu satuan, Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,420 satuan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya konstan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

R	R^2	Adjusted R^2
0.739	0.546	0.513

Sumber: Data primer diolah, 2015

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Stres kerja Lingkungan (X_1), Stres kerja Organisasional (X_2), dan Stres kerja Personal (X_3)) terhadap variabel terikat (Kepuasan kerja (Y)) digunakan nilai adjusted R^2 . Hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,513. Artinya bahwa 51,3% variabel Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Stres kerja Lingkungan (X_1), Stres kerja Organisasional (X_2), dan Stres kerja Personal (X_3). Sedangkan sisanya 48,7% variabel Kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

a. Uji Hipotesis (uji t)

Tabel 5. Hasil pengujian Hipotesis uji t

Variabel	t	T_{tabel}	Sig. t	Keterangan
X_1	-3.288	2,020	0.002	Signifikan
X_2	-2.113		0.041	Signifikan
X_3	-2.137		0.039	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2015

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh hasil sebagai berikut

- a) t test antara X_1 (Stres kerja Lingkungan) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = -3,288 dengan probabilitas sebesar 0,002. nilai sig $t(0,002) < \alpha(0,05)$ maka pengaruh X_1 (Stres kerja Lingkungan) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha (0,05). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Stres kerja Lingkungan atau dengan meningkatkan Stres kerja Lingkungan maka Kepuasan kerja akan mengalami penurunan secara nyata.
- b) t test antara X_2 (Stres kerja Organisasional) dengan Y (Kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = -2,113 dengan probabilitas sebesar 0,041. nilai sig $t(0,041) < \alpha(0,05)$ maka pengaruh X_2 (Stres kerja Organisasional) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha (0,05). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat

disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Stres kerja Organisasional atau dengan meningkatkan Stres kerja Organisasional maka Kepuasan kerja akan mengalami penurunan secara nyata.

- c) t test antara X_3 (stres kerja personal) dengan Y (kepuasan kerja) menunjukkan t hitung = -2,137 dengan probabilitas sebesar 0,039. nilai sig $t(0,039) < \alpha 0.05$ maka pengaruh X_3 (Stres kerja Personal) terhadap Kepuasan kerja adalah signifikan pada alpha (0,05). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Stres kerja Personal atau dengan meningkatkan Stres kerja Personal maka Kepuasan kerja akan mengalami penurunan secara nyata.

Pembahasan

1. Analisis deskriptif variabel

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif kepada 45 responden, dapat diketahui hasil rata-rata distribusi frekuensi variabel, bahwa rata-rata item Stres kerja Lingkungan (X_1) adalah 1,82. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja Lingkungan di Disnakertrans Kota Malang rendah, karyawan tidak setuju dengan pernyataan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, merasa tertekan karena lingkungan kerja, merasa lelah karena lingkungan kerja, kurangnya dorongan dari atasan, interaksi yang buruk dengan rekan kerja, dan kurangnya dukungan emosional atau instrumen dari rekan kerja. Nilai rata-rata item dari distribusi frekuensi variabel Stres kerja Organisasional (X_2) adalah sebesar 1,97 hasil tersebut menyatakan bahwa rata-rata responden mengalami Stres kerja Organisasional rendah di Disnakertrans Kota Malang, bahwa karyawan tidak setuju dengan pernyataan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan, beban tugas pekerjaan terlalu berat, harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, tahu dengan pasti yang diharapkan perusahaan dengan posisi pekerjaan, dan merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan. Nilai rata-rata item dari distribusi frekuensi variabel Stres kerja Personal (X_3) sebesar 2,02 hasil tersebut menyatakan bahwa Stres kerja Personal di Disnakertrans Kota Malang rendah, rata-rata karyawan tidak setuju dengan pernyataan seperti

ketidakcocokan hubungan antara pekerjaan dan keluarga, konflik antara pekerjaan dan hubungan keluarga, konflik antara jam kerja dan keluarga domain, sesuatu yang perlu dibanggakan, perasaan tidak berguna, kurangnya rasa hormat. Dari hasil rata-rata setiap variabel menyatakan bahwa Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja, sehingga apabila Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal menurun maka Kepuasan kerja akan meningkat. Nilai rata-rata item dari distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja (Y) adalah 3,91 hal tersebut menyatakan bahwa rata-rata responden menyatakan puas dengan hal-hal yang dilakukan ditempat kerja, pekerjaannya, atasan, sesama rekan, kesempatan untuk promosi, keuntungan manfaat yang diberikan organisasi, dan manfaat dan gaji yang diterima. Sehingga dari hasil tersebut Kepuasan kerja masih dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Stres kerja Lingkungan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja Lingkungan karyawan Disnakertrans Kota Malang rendah. Hal tersebut menunjukkan Disnakertrans Kota Malang telah memperhatikan lingkungan kerja yaitu kenyamanan lingkungan kerja, tekanan dan kelelahan karena lingkungan kerja, serta kondisi lingkungan sosial yaitu interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Namun beberapa karyawan merasakan ketidaknyamanan lingkungan kerja dan interaksi yang buruk dengan rekan kerja sehingga mempengaruhi Kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan Disnakertrans Kota Malang tinggi, penelitian tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan merasa puas dengan atasan yang cukup kompeten dengan pekerjaannya, puas dengan rekan kerjanya. Hasil analisis inferensial dari Stres kerja Lingkungan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) dapat diketahui bahwa variabel Stres kerja Lingkungan (X1) mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y). Pengaruh negatif dan signifikan dari variabel Stres kerja Lingkungan (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) menunjukkan apabila semakin tinggi Stres kerja Lingkungan maka semakin menurun Kepuasan kerja, sebaliknya jika Stres kerja Lingkungan menurun maka Kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (1996:181) yang menyatakan “Karyawan lebih

menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan, mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan”. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian lain yang dilakukan dalam jurnal Jou et al (2013) bahwa Stres kerja Lingkungan berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dan peneliti lain bahwa Stres kerja Lingkungan yang menurun akan mengakibatkan Kepuasan kerja meningkat.

3. Pengaruh Stres kerja Organisasional (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Pada hasil dapat diketahui bahwa Stres kerja Organisasional karyawan Disnakertrans Kota Malang rendah. Disnakertrans Kota Malang telah memperhatikan indikator Stres kerja Organisasional yaitu kelebihan beban kerja berupa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, beban tugas, dan kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta ketidakjelasan peran dan konflik berupa ketidaktahuan tanggung jawab pekerjaan, harapan perusahaan terhadap posisi pekerjaan dan konflik dari tugas pekerjaan. Beberapa dari karyawan masih merasakan konflik dari tugas pekerjaan dan tidak tahu harapan perusahaan terhadap posisi pekerjaannya. Dari hasil analisis inferensial diketahui bahwa Stres kerja Organisasional berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan apabila terjadi penurunan Stres kerja Organisasional maka akan mengakibatkan naiknya Kepuasan kerja, sebaliknya jika Stres kerja Organisasional menurun maka Kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Disnakertrans Kota Malang tinggi. Sebagian besar karyawan merasakan keuntungan yang diterima sama dan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan puas dengan kesempatan saya untuk promosi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Robbins (1996:181) “balas jasa yang adil dan berat ringannya pekerjaan dapat mendorong faktor kepuasan karena dengan adanya balas jasa yang adil serta jaminan sosial yang sesuai dengan pekerjaan yang selama ini dilakukan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan”, Menurut Locke dalam Munandar (2006) lima ciri intristik yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu keragaman keterampilan yang dilakukan karyawan,

semakin beragam maka semakin sedikit kebosanan yang dirasakan. Jati diri tugas dan tugas yang signifikan (task significance) sejauh mana diketahui jati diri dari tugas yang dilakukan dan seberapa penting tugas tersebut, maka karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja. Hasil dari analisis tersebut juga diperkuat oleh penelitian lain yang dilakukan Ahsan et al (2009) dan Jou et al (2013) yang menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja organisasional terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian ini dan peneliti lain bahwa Stres kerja Organisasional yang menurun akan mengakibatkan Kepuasan kerja meningkat.

4. Pengaruh Stres kerja Personal (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Dari Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Stres kerja Personal karyawan Disnakertrans Kota Malang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disnakertrans Kota Malang tidak menimbulkan indikator Stres kerja Personal yaitu kondisi keluarga karyawan dengan tidak terjadinya Ketidakcocokan hubungan antara pekerjaan dan keluarga, konflik antara pekerjaan dan hubungan keluarga dan konflik antara jam kerja dengan keluarga. Serta tidak terjadinya kondisi personal seperti merasa tidak memiliki kebanggaan dan merasa tidak berguna. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja karyawan Disnakertrans Kota Malang tinggi. Karyawan cenderung suka dengan hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja, merasakan rasa kebanggaan dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan yang menyenangkan. Sedangkan hasil analisis infrensial Stres kerja Personal terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kepuasan kerja, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Stres kerja Personal akan mengakibatkan penurunan terhadap Kepuasan kerja, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada Stres kerja Personal mengakibatkan peningkatan terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Hulin, 1996 dalam As'ad (1999) dengan mendapatkan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga mereka, tetapi gaji yang terlalu tinggi tidak selalu menjadi faktor utama kepuasan kerja, karena tergantung dengan kehidupan keluarga karyawan tersebut. Hal tersebut juga selaras dengan hasil penelitian oleh Ahari (2013) dan Jou et al (2013) bahwa stres kerja personal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti lain bahwa Stres kerja Personal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin rendah Stres kerja Personal yang dialami karyawan maka Kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil dari analisis deskriptif dapat diketahui rata-rata dari variabel Stres kerja Lingkungan menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju dengan item-item X1 sehingga Stres kerja Lingkungan yang dialami karyawan Disnakertrans Kota Malang rendah. Rata-rata dari variabel Stres kerja Organisasional berada dalam kategori ini tidak setuju, sehingga Stres kerja Organisasional di Disnakertrans Kota Malang rendah. Sedangkan rata-rata variabel Stres kerja Personal memiliki nilai rata-rata yang berada dalam kategori tidak setuju sehingga menunjukkan bahwa Stres kerja Personal karyawan Disnakertrans Kota Malang rendah. Hasil dari mean variabel Kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan Disnakertrans Kota Malang tergolong dalam kategori baik dan tinggi.
2. Stres kerja Lingkungan (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila variabel Stres kerja Lingkungan menurun maka Kepuasan kerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang akan meningkat.
3. Stres kerja Organisasional (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil dari nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila variabel Stres kerja Organisasional menurun maka Kepuasan kerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang akan meningkat.
4. Stres kerja Personal (X3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil dari nilai koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila variabel Stres kerja Personal menurun maka Kepuasan kerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang akan meningkat.

Saran

1. Hasil dari penelitian dapat diketahui bahwa Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kondisi dari Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal yang tidak terlalu tinggi tersebut seharusnya terus dipertahankan oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang. Sedangkan hasil dari mean Kepuasan kerja masih dapat ditingkatkan dengan cara tetap mengelola Stres kerja Lingkungan, Stres kerja Organisasional, dan Stres kerja Personal agar tidak terlalu tinggi. Selain ketiga variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini terdapat juga variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan kerja seperti ketidakamanan kerja. Sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel bebas yang mempengaruhi Kepuasan kerja.
2. Disnakertrans Kota Malang seharusnya menciptakan interaksi antar rekan kerja yang harmonis, supaya karyawan tidak mengalami Stres kerja Lingkungan dan meningkatkan Kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.
3. Disnakertrans Kota Malang harus dapat mengendalikn konflik yang dirasakan karyawan dari tugas pekerjaannya. Pengendalian tersebut harus dilakukan agar karyawan tidak mengalami Stres kerja Organisasional yang dapat berakibat menurunnya kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 1999. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ahari, M.B., Javad Mehrabi, Koroush Kord, and Farzad Karimi. 2013. Studying the relation of job stress with job satisfaction and organizational productivity among the telecommunications employees in lorestan province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(1): 42-57.
- Ahsan Nilufar, Zaini Abdullah, David, Y.G.F., and Syed, S.A. 2009. A study of job stress on job satisfaction among university staff in malaysia: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1): 121-131.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Diterjemahkan oleh: Ny. L. Mulyana. Jakarta: Saptodadi.
- Gibson, J.L., Donnelly, N.H., Ivancevich, J.M. 1987. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Diterjemahkan oleh: Drs. Djarkasih, MPA. Ed 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*. Cetakan kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jou, R.C., Chung, W.K., and Mei, L.T. 2013. A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation Research Part E*, 57: 95-104.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh: V.A Yuwono, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, Naresh K. 2002. *Basic Marketing research Application to Contemporary Issues*. New Jersey: Prentice Hall.
- Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jilid 2, Ed 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan oleh: Handayana Pujaatmaka. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publication.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.