

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Abdul Gofur

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta

*Email-Korespondensi : govhoer@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 25 Agustus 2018
Revisi: 02 Oktober 2018
Diterima : 08 Oktober 2018
Available online: 15 Oktober 2018

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee job satisfaction in one of the Directorate in the State Ministry. In this study used associative research methods using a quantitative approach. The population in this study were employees in one of the Directorate in the State Ministry, with a sample of 30 people with data collection techniques through questionnaires and literature study. Data analysis techniques using simple regression through SPSS version 23. The findings of this study that there is a significant influence between work stress on job satisfaction, where both variables have a strong and positive correlation. The magnitude of the effect of work stress on job satisfaction is 86.2%.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada salah satu Direktorat di Kementerian Negara. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai disalah satu Direktorat di Kementerian Negara, dengan sampel sebanyak 30 orang dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana melalui SPSS versi 23. Temuan dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 86,2%.

Pedoman Sitasi : Abdul Gofur (2018). Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai . *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(S1), 295 - 304

Journal homepage: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>

1. Pendahuluan

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk di dalamnya *softskill* yang dimilikinya. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Faktor kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja pegawai rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja,

dan lain-lain, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan internal dan eksternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari pegawai dalam perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai.

Seperti yang kita ketahui stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang tentunya akan mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif.

Dewasa ini banyak para ahli berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Pegawai yang mengalami stres di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila hal ini tidak segera di atasi maka akan berdampak terhadap kegiatan. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola pegawai dengan baik yang tentunya dapat mengendalikan tingkat stres kerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja seperti semula dengan baik.

Stres tidak selalu berdampak negatif bagi pegawai dan mempunyai nilai-nilai positif terutama pada saat stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Demikian juga hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja tidak semua menunjukkan hasil yang positif. Hal ini dapat dikaji kembali dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Menurut penelitian yang dilakukan Anitawidanti (2010), bahwa ada hubungan yang negatif antara penyebab stres kerja dari faktor instrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan dengan kepuasan kerja. Didukung dengan penelitian Jahenez (2010), yang menyatakan bahwa sumber stres (*stressor*) memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Henny (2007) terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya, apabila stres kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Didukung dengan Ismail, Yao dan Yunus (2009), yang menemukan ketika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Pendapat ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Kusumadewi, Wijono dan Prapunoto (2011), adanya hubungan negatif antara kedua variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan negatif.

Hasil penelitian diatas bertentangan dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lainnya. Tunjungsari (2011), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, stres kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga penelitian Anitawidanti (2010) yang melakukan penelitian mengenai analisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan gender dengan hasil positif. Walaupun kedua penelitian tersebut mendapatkan hasil adanya korelasi dalam tahap sedang antara stres kerja dan kepuasan kerja, namun hubungan diantara kedua variabel bersifat positif.

Chaudhry (2012) juga memberikan hasil penelitiannya dan menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja secara keseluruhan. Walaupun pada hasil analisa statistik menunjukkan hasil signifikan, namun korelasi yang ada antara kedua variabel

hanya sebesar -0,005 (mendekati nol), sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki korelasi.

Melihat perbedaan hasil penelitian sebelumnya diatas, maka penulis bermaksud untuk menguji kembali secara empirik hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat di Kementerian Negara.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis di penelitian selanjutnya. Penelitian ini terdiri dari enam bagian, yaitu Pendahuluan, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, Hasil dan Pembahasan, Keterbatasan, serta Kesimpulan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Stres Kerja

Kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah pribadi yang menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2006). Lebih lanjut menurut (Rivai, 2004), merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Mangkunegara (2009) pegawai yang mengalami stres kerja karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggungjawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja, antara lain berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, dan faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri Dwiyantri (2001).

Terjadinya stres kerja menurut Siagian (2007), dikarenakan ada 2 aspek, yaitu: Pertama, kelelahan emosional pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Banyak cara orang mengatasi kelelahan ini dengan melalui dirinya sendiri, bisa juga melibatkan orang lain, maupun mengurangi keterlibatannya terhadap persoalan-persoalan yang ada. Kedua, perasaan adanya ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tentunya mempengaruhi turunnya motivasi yang pada akhirnya mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun hingga mengalami kegagalan.

Stres kerja yang terjadi pada pegawai dapat mempunyai dampak menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000).

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat para ahli mempunyai berbagai sudut pandang yang berbeda. Secara mendasar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individu. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dan kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001).

Konsekuensi stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2008). Sedangkan menurut (Handoko, 2000), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

Robbins (2008) menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

Hubungan Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja

Fraser dalam (Leila, 2002), lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri, dan reaksi subyektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan. Lebih lanjut bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan. Bahkan Holt dalam Leila (2002), bahwa *Job satisfaction is eudently highly relevant to occupational stress and its pathogenics effects*.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Straus dan Sayles, 1980 (dalam Handoko, 2008), bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

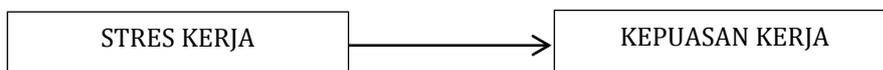
Hasil penelitian (Leila 2002), bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan sebaliknya stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Brewer dan Jama McMahan Landers (2003), menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

Mojaheri dan Nelson (2009) mengemukakan dalam jurnal yang ditulisnya berjudul *Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?* bahwa *"although many factors, such as rate of pay, job security, and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction"* (e.g., Spector, 1997; Murphy and Schoenborn, 1989; Benner, 1984 dalam Mojaheri dan

Nelson, 2009), sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Berdasarkan dengan uraian diatas dapat disampaikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ha : Stres Kerja mempunyai hubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional yang akan dianalisa dengan menggunakan *Pearson Correlation Coeficient (Pearson Product Moment)*. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012) merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Gravetter dan Forzano (2009), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendemonstrasikan eksistensi dari hubungan antara kedua variabel.

3.2. Populasi dan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* dari populasi sebanyak 120. Menurut Sugiyono (2008: 93), teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sampel yang diteliti sebesar 30 responden pegawai dari Direktorat Kementerian Negara, yang diuraikan dalam Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Komposisi Pendidikan Pegawai

No	Tingkat Jabatan	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Pasca Sarjana (S2)	2	$2/120 \times 30 = 0,5$	1
2	Sarjana (S1)	8	$8/120 \times 30 = 2$	2
3	Diploma	100	$100/120 \times 30 = 25$	25
4	SLTA	10	$10/120 \times 30 = 2,5$	2
		120	30	30

Sumber: Data Diolah Penulis

3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian ini menggunakan skala penyebab Stres Kerja: perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja, situasi rumah dan pekerjaan (Leung, 2007) dan skala penyebab Kepuasan Kerja: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Luthans, 2006). Untuk memperoleh data yang akurat dari responden untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian digunakan alat ukur berupa kuisisioner. (Sugiyono, 2012) kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Hasil kuisisioner diolah/diedit diteliti kebenarannya, dideskripsikan secara tabulasi, dan diberi penjelasan atau uraian berdasarkan pemikiran logis serta memberikan argumentasi dan kesimpulan.

Pengukuran data kuisioner secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2012), yaitu: skala lima (SS: Sangat Setuju, S: Setuju, Ragu-Ragu: TS: Tidak Setuju dan STS: Sangat Tidak Setuju). Demikian juga untuk nilai rata-rata dibuat dengan Analisis Rata-Rata Penafsiran (Supranto, 2007), yang diinterpretasikan ke dalam lima kriteria jawaban dengan interval antara satu kriteria dengan kriteria jawaban yang lainnya, yaitu: nilai 1,00 – 1,80 (Tidak Baik), 1,81 – 2,60 (Kurang Baik), 2,61 – 3,40 (Cukup Baik), 3,41 – 4,20 (Baik), dan 4,21 – 5,00 (Sangat Baik). Selanjutnya mengolah data dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas melalui program Statistical Product Service Solution (SPSS) V. 23.

3.4. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan fungsional antara satu variabel dependen dan satu variabel independen, Sugiyono (2008). Kegunaan regresi sederhana menurut Sarwono (2005) adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel independen akan diikuti oleh perubahan pada variabel dependen secara tetap.

Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel independen tidak diikuti dengan perubahan variabel dependen secara proporsional, seperti pada model kuadrat, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Hubungan demikian tidak bersifat linier (Sudjana, 2003). Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi terhadap besar atau kecil hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dapat berpedoman pada nilai interval: 0,00 – 0,199 (Sangat Rendah), 0,20 – 0,399 (Rendah), 0,40 – 0,599 (Sedang), 0,60 – 0,799 (Kuat), dan 0,80 – 1,000 (Sangat Kuat), Sugiyono (2008). Persamaan yang diperoleh secara matematis model analisis regresi linier sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - bX$$

dimana:

Y = Kepuasan Kerja (KK)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Stres Kerja (SK)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Variabel Stres Kerja

Data hasil rekapitulasi angka penafsiran variabel Stres Kerja 3,25. Hal ini menunjukkan penilaian cukup baik, yang berarti menunjukkan penilaian pegawai terhadap stres kerja adalah memiliki kriteria cukup baik. Pada item beban kerja memiliki nilai terendah yakni 3,0667 sehingga untuk mengurangi stres kerja sebaiknya memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka, yaitu dengan memberikan bonus atau tunjangan lainnya.

Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Rekapitulasi angka penafsiran Kepuasan Kerja rata-rata 3,267, bahwa pegawai dalam menilai kepuasan kerja secara keseluruhan cukup baik. Nilai terendah pada item pengawasan dengan nilai rata-rata 3,0667, 3,1667 dan 3,0333, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi pengawasannya, yaitu dengan cara selalu mengecek hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memperhatikan setiap pegawai yang ada, lingkungan kerja ataupun pada saat datang dan pulang kerja.

Analisis Korelasi

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dapat dilihat hasil analisis korelasi pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,928**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

Sumber : SPSS 23.0

Dari perhitungan tersebut maka korelasi (r) = 0,928, yang berarti bahwa antara 2 variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat, seperti terlihat dari data interpretasi koefisien korelasi bahwa interval koefisien 0,80–1,000 yang menyatakan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat.

4.2 Analisis Regresi Linier

Setelah koefisien diketahui maka untuk mengetahui berapa besarnya variabel X dalam mempengaruhi variabel Y, maka dapat diukur dengan Koefisien Penentu (K_p) :

Tabel 3. Analisis Koefisien Penentu

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,928 ^a	,862	,857

Sumber : SPSS 23.0

Dari hasil perhitungan koefisien penentu di dapat kesimpulan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 86,2 %, sedangkan sisanya 13,8 % di pengaruhi variabel-variabel lain.

Analisis Koefisien Regresi

Untuk memperoleh harga b maka diperoleh hasil SPSS V. 23 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	10,333	3,758	-2,749	,010
1 Stres Kerja	1,270	,096	13,220	,000

Sumber : SPSS 23.0

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,270, untuk memperoleh harga a maka diperlukan rumus: $a = Y - bX$, maka persamaan regresi sederhananya adalah:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 10.333 + 1.270 \text{ Stres Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, menunjukkan bahwa besarnya nilai Konstanta yaitu 10.333 yang menyatakan bahwa, nilai dari variabel kepuasan kerja sebesar 10.333, apabila nilai untuk variabel stres kerja dianggap konstan atau sama dengan nol. Nilai dari koefisien variabel stres kerja sebesar 1.270 yang menyatakan bahwa setiap kali terjadi kenaikan sebesar 1 poin pada stres kerja, maka akan mendorong kenaikan tingkat kepuasan kerja sebesar 1poin dengan asumsi nilai dari variabel lain adalah tetap (atau sama dengan nol).

Uji Signifikansi Parsial (Uji - t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau tidak di uji menggunakan Uji - t dengan menggunakan SPSS V 23. Hasil yang diperoleh adalah t-tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf (signifikan) = 5 % (0,05) dan dk (derajat kesalahan) adalah $n - 2 = 28$. Hasil perhitungan Uji T terdapat pada Tabel 4 di atas, yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($13,220 > 2,048$), dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 > 0,05$ Ha diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

5. Keterbatasan

Penelitian ini masih sangat sederhana dikarenakan hanya dua variabel yang diteliti dengan menggunakan teknik analisis regresi yang sederhana pula, namun hasilnya semoga bisa bermanfaat bagi para pembaca. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian di masa mendatang.

6. Kesimpulan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Para pemimpin agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan lebih memperhatikan konflik peran dan lingkungan kerja. Dan lingkungan organisasi harus mampu mendukung pekerjaan baik itu sesama pekerja,

keluarga maupun antar atasan dengan bawahan, tentunya dengan cara merubah prilaku yang buruk.

Daftar Pustaka

- Anitawidanti, H. (2010). Analisis Hubungan Penyebab Streskerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. *Skripsi* diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Brewer, E. and Landers, J. M. (2003). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*, 28(2), pp: 37-50.
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship Between Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Dwiyanti. (2001). Stres Kerja di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, Fakultas Kesehatan. UNAIR
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Gravetter, F. J., dan Forzano, L. A. (2009). *Research Methods for The Behavioural Science* (4th ed.). Canada: Wadsworth Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. (Edisi revisi) Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Henny. (2007). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Ismail, A., Yao, A. & Yunus, N. K. Y. (2009). Relationship Between Occupational Stress and job Satisfaction : an Empirical Study in Malaysia. *The Romanian Economic Journal*. 4: Year XII, 34.
- Jahanzeb, H. (2010). The impact of job stress on job satisfaction among academic faculty of a mega distance learning institution in Pakistan. A case study of Allama Iqbal Open University. *Mustang Journal of Business and Ethics*, 1, 31.
- Kusumadewi, S., Wijono, S., & Prapunoto, S. (2011). Stres kerja dan kepuasan kerja guru-guru di rintisan sekolah bertaraf internasional (RSBI). *Noetic Psychology*, 1(3), 195-211.
- Leila, G. (2002). Stres dan kepuasan kerja. *Jurnal USU Digital Library*.
- Leung, et al. (2007). Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment*. Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A, dan Anwar, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mojaheri, N, dan Nelson. (2009). Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php>.
- Rivai, V., & Sagala. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Ke Delapan*. Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prialindo.
- Sarwono, J. (2005). *Teori dan Praktek Riset Pemasaran Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Siagian, dan Sondang, P. (2007). *Manajemen SDM*. Edisi pertama, cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Supranto, J. (2007). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid I, Jakarta: Erlangga

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.