

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA CARD SEMESTA MEDAN

SRI MURNIYATI¹

¹STMIK Tri Guna Darma, Indonesia

email: srilmurnianti21@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of Work Stress variable (X) with Job Satisfaction variable (Y). The study was conducted at PT. Nusantara Card Semesta Medan. Data analysis uses the Simple Linear Regression equation. Then the significance test and determination test are held to find out how much influence the independent variable has on the dependent variable. R test results obtained r value of 0.799 where with a significant level of 5% (0.05) with a total sample of n = 32 people obtained rtab = 0.349, this means that $r_{hit} > r_{tab}$ ($0.799 > 0.349$) which indicates that the relationship between independent variables (X) towards the dependent variable (Y) is positive and the context is strong. T test results obtained $t_{hit} = 7.281$ while the value at n-2 is 30 at a significant level of 5% (0.05), is 2.042 and if $t_{hit} > t_{tab}$ is $7.281 > 2.042$, there is a significant effect between job stress on job satisfaction the employee. Determination test results obtained by the contribution of work stress on employee job satisfaction by 63.84% while the other 36.16% is influenced by other factors not examined based on the correlation above, then the hypothesis proposed in this study can be tested for truth.

Keyword: *Social Media, Promotion Media*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan organisasi atau perusahaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya karya dan pemikiran-pemikiran yang inovatif yang akan menghasilkan kreativitas.

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola karyawan yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan, bukan sebagai alat untuk

mencapai tujuan perusahaan tersebut saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apa kebutuhan karyawan telah terpenuhi. Apabila hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan akan menyebabkan stress kerja bagi para karyawan dan jika hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan stress kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-

tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Apabila stress kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan social maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan sehingga para karyawan dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan dan perusahaan.

Kebanyakan tenaga kerja khususnya karyawan memerlukan interaksi sosial, oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita kepuasan kerja akan tercapai. Kurangnya promosi jabatan dan sulitnya pengembangan profesi karena tidak sinkronnya dengan jam bekerja menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Salah satu usaha untuk menurunkan stress kerja karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja karyawan dikesampingkan, dapat menyebabkan meningkatnya stress kerja tersebut yang mengakibatkan proses karyawan bekerja tidak maksimal.

Stres kerja pada karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan ditunjukkan dengan karyawan dalam bekerja mudah mengeluh, merasa

gelisah, dan merasa kesulitan. Stres yang rentan terjadi disebabkan oleh padatnya jam bekerja dan beban kerja yang tinggi, adanya keterlambatan pengiriman, kerusakan barang sebelum dikirim kepada pelanggan, dan gaji yang kemungkinan tidak sesuai dengan harapan tersebut karena waktu jam bekerja yang berlebihan dan menyebabkan karyawan suka mengeluh terhadap beban berlebih yang dirasakan. Stres yang terjadi menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Melihat dampak stress kerja yang berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk mengatasinya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial.

PT. Nusantara Card Semesta merupakan jasa pengiriman barang yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada pelanggan meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam jasa pengiriman barang adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stress kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Nusantara Card Semesta untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melihat **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap**

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan”. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan? dan seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan?

2. METODE

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam menganalisis masalah yang ada dengan metode analisis data deskriptif dan kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari sampai dengan Agustus 2017. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Card Semesta Medan Jalan. Garu 1 No. 25 Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Card Semesta Medan yang berjumlah 105 orang dan sampel diambil sebesar 30% yaitu sebanyak 32 orang karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, metode ini digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka.

Data untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis diolah secara sistematis dengan menggunakan manual yang telah diperoleh kemudian di uji dengan:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2010:191), analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai dengan -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua

variabel semakin lemah. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Rumus metode regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2010:191) :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

X = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

e = Error

Uji Hipotesis :

1. Uji korelasi :

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data yang ordinal. Peneliti menganalisis data dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, menurut Sugiyono (2010:147) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

x = Variabel Stres Kerja

y = Variabel Kepuasan Kerja

n = Jumlah Data

2. Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2010:184), uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Stres Kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Menurut Sugiyono (2010:184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}

r = Nilai koefisien korelasi antara x dan y

n = Jumlah sampel

3. Koefisien Determinan (R^2)

Menurut Sugiyono (2010:199), uji koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinan maka semakin baik kemampuan variabel (X) menerangkan variabel (Y). Menurut Sugiyono (2010:199) :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinan

r^2 = Koefisien korelasi yang di kuadratkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data masing masing variabel adalah yang diperoleh dari tabel Tabulasi Hasil Jawaban Responden tersebut selanjutnya digunakan dalam menghitung korelasi, yaitu sebagai berikut:

n	= 32
X	= 1075
Y	= 1073
X^2	= 36376
Y^2	= 36025
XY	= 36134

1. Korelasi *Product Moment*

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y

signifikan atau tidak, dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{(32)(36134) - (1075)(1073)}{\sqrt{[32(36376) - (1075)^2][32(36025) - (1073)^2]}}$$

$$r_{xy} = 0,799$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif sebesar 0,799 antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Untuk interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 1.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka koefisien korelasi yang di temukan sebesar 0.799 termasuk pada kategori kuat. Jadi terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.

Regresi Linier Sederhana

Untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variable Stres Kerja (X) dengan variable Kepuasan Kerja (Y) digunakan persamaan Regresi Linier Sederhana, yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{32 \cdot (36134) - (1075) \cdot (1073)}{32(36376) - (1075)^2}$$

$$= 0,334$$

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$= \frac{(1073) - (0,334)(1075)}{32} = 22,31$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh, nilai konstanta (a) = 0,334 dan konstanta (b) = 22,31 dan selanjutnya dapat disusun persamaan regresi linier sederhana:

$$\text{Maka } Y = a + bx$$

$$Y = 22,31 + 0,334 x$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diprediksi seberapa besar pengaruh variable Stres Kerja (X) dengan variable Kepuasan Kerja (Y). Ini menunjukkan bahwa apabila variable Stres Kerja (X) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan variable Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,334 satuan atau 33,4%.

4.5. Uji t

Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang di temukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 32 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,799\sqrt{32-2}}{\sqrt{1-(0,799)^2}}$$

$$t = 7,281$$

Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% uji dua pihak dan dk= n-2 = 30, maka diperoleh t tabel = 2,042. Karena t hitung lebih besar dari t tabel, (7,281 >

2,042), maka dengan demikian koefisien korelasi adalah signifikan.

Uji Determinasi

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka akan di uji determinasi sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,799)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,6384 \times 100\%$$

$$D = 63,84\%$$

Dengan demikian pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63,84% sedangkan 36,16% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti berdasarkan dengan korelasi diatas, maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diuji kebenarannya.

Sebagaimana identifikasi dalam penelitian ini, hipotesa dan hasil penelitian diterima kebenarannya karena hasil pengujian korelasi *product moment*, uji t dan uji determinasi menunjukkan nilai positif dan signifikan, maka stress kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PT. Nusantara Card Semesta Medan.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan pengujian koefisien korelasi product moment, diperoleh nilai r yaitu: 0,799 dimana dengan taraf signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel n=32 orang diperoleh $r_{tab} = 0,349$, ini berarti bahwa $r_{hit} > r_{tab} (0,799 > 0,349)$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tersebut adalah positif dan konteksnya kuat.
2. Dari perhitungan uji t maka diperoleh nilai $t_{hit} = 7,281$ sedangkan nilai pada n-2 adalah 30 pada taraf signifikan 5% (0,05), adalah 2,042 dan jika $t_{hit} > t_{tab}$ yaitu $7,281 > 2,042$. Sehingga dapat

dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil penelitian dengan uji Determinasi diperoleh kontribusi stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 63,84% sedangkan 36,16% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti berdasarkan dengan korelasi diatas, maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diuji kebenarannya.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua belas, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Malayu S.P Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar, Dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Predana Media Grup.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Fachruddin, Imam. 2009. *Desain Penelitian. Jurusan Matematika*. Fakultas Sains dan Teknologi. Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*.
- Ina Sari Pratiwi. 2015. *“Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah”*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Peni Tunjungsari. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung”*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
- Poundra Rizky Afrizal. 2015. *“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Cabang Malang)”*. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K., (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Paper*, 4 (5), 64-73.