

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Marketing Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang)

Tri Mardianto (trotorik@gmail.com)

**Dr. Dwi Irawati, S.E., M.Si
Fitri Rahmawati, S.E., M.M**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Kepuasan kerja dalam organisasi atau perusahaan merupakan salah satu hal yang banyak membawa manfaat bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Tingkat kepuasan kerja pada diri setiap individu berbeda-beda, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya stres dan beban kerja. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji: 1) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang, dan 2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan bagian *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang sebanyak 35 orang, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden berdasarkan persepsinya yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan uji coba kuesioner, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid dan reliabel. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : *stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.*

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi perusahaan atau organisasi karena setiap karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada tingkat kapasitas penuh dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas. Kepuasan kerja dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan akan lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mencurahkan segenap kemampuan maupun perhatiannya pada pekerjaan (Moeljono, 2006:68). Tingkat kepuasan kerja pada diri setiap individu berbeda-beda, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya stres dan beban kerja (George dan Jones, 2012:79).

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Hariandja, 2007:303). Stres kerja diartikan sebagai pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja dalam arti yang sangat umum dapat diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang karyawan (Spector dan Jex, 1998:358). Setiap pekerjaan tentu menimbulkan konsekuensi adanya beban kerja, sehingga beban kerja pun dapat dibedakan atas beban kerja fisik dan beban kerja mental. Jika beban kerja fisik dapat diamati, dapat diprediksi dan lebih mudah diukur secara objektif, maka tidak demikian halnya dengan beban kerja mental, sebab aktivitas mental tidak dapat diamati secara langsung. Dengan demikian konsep beban kerja mental berkembang menjadi lebih menantang dibandingkan dengan konsep tradisional mengenai beban kerja fisik (Wulanyani, 2013:80).

Objek penelitian ini akan difokuskan pada Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong, dengan subjek penelitian yaitu karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong. Bagi karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong, dengan adanya kepuasan dalam bekerja, maka karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong akan merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, bersosialisasi dengan atasan dan rekan kerja, dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong, adanya karyawan yang puas, dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dapat mempercepat pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan *Marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong?

C. KAJIAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut Armstrong (2009:343) kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaannya. George dan Jones (2012:71), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan gaji yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Hariandja (2007:291) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, serta lingkungan kerja. Menurut Safaria dan Rahardi (2006:40), dari hasil penelitian yang intensif dan menyeluruh, para ahli memandang ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, imbalan, rasa aman, perkembangan karier dan pribadi, minat dan tantangan, serta komitmen dan keterlibatan.

Penelitian ini mendasarkan diri pada pendapat George dan Jones (2012:79) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat stres dan beban kerja.

2. Stres Kerja

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Menurut Robbins dan Judge (2013:595) stres merupakan suatu kondisi yang dialami individu dalam memutuskan suatu hal yang berkaitan dengan kesempatan, tuntutan, atau segala sesuatu yang diinginkan.

Robbins dan Judge (2013:597) menyebutkan stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan diri sendiri. Faktor lingkungan berhubungan dengan ketidakpastian pendapatan (gaji), perubahan teknologi. Faktor organisasi berkaitan tuntutan dalam pekerjaan, peraturan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan, faktor diri sendiri berhubungan dengan permasalahan yang berasal dari keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Menurut George dan Jones (2012:251) sumber stres dapat berasal dari kehidupan pribadi, tanggung jawab pekerjaan, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan ketidakpastian lingkungan.

Menurut George dan Jones (2012:248-251) yang mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari sisi fisiologis, psikologis dan perilaku.

- a. Gejala fisiologis diantaranya, gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung.
- b. Gejala psikologis diantaranya, perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung.
- c. Gejala perilaku diantaranya, adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

3. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan (George dan Jones, 2012:254). Spector dan Jex (1998:358) menyatakan bahwa dalam arti yang sangat umum, beban kerja hanya merepresentasikan volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang karyawan. Shah dkk., (2011:257) mengatakan bahwa beban kerja merupakan intensitas tugas pekerjaan.

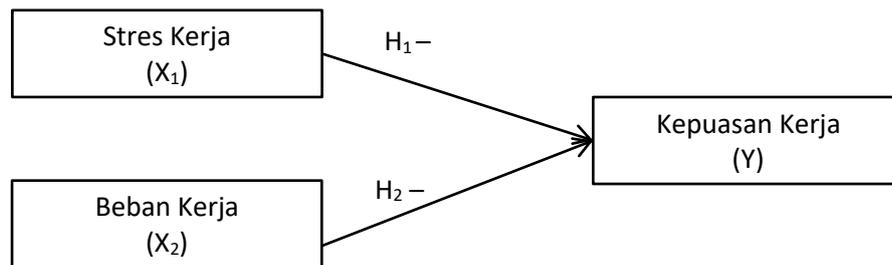
Salah satu strategi *coping* untuk mengatasi beban kerja yaitu dengan membuat manajemen waktu (*time management*), seperti membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, membuat prioritas tugas sesuai tingkat kepentingan yang harus segera diselesaikan, membuat perkiraan waktu penyelesaian tugas pekerjaan (George dan Jones, 2012:261).

D. HIPOTESIS

1. stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

E. KERANGKA PIKIR

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

F. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan bagian *marketing* Dealer Sumber Hasil Abadi Gombong sebanyak 35 orang, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

2. Pengumpulan Data dan Uji Instrumen

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Berdasarkan uji coba kuesioner, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner terbukti valid dan reliabel.

3. Definisi Operasional

a. Stres Kerja

Stres kerja pada penelitian ini diartikan sebagai pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Pengukuran stres kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat George dan Jones (2012:248), yaitu:

- 1) Gejala fisiologis diantaranya, gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak, tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung.
- 2) Gejala psikologis diantaranya, perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung.
- 3) Gejala perilaku diantaranya, adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas kerja.

b. Beban Kerja

Beban kerja pada penelitian ini diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang karyawan (Spector dan Jex, 1998:358). Pengukuran beban kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Spector dan Jex (1998:360), yaitu:

- 1) Pekerjaan menuntut dikerjakan dengan sangat cepat.
- 2) Pekerjaan menuntut karyawan bekerja dengan sangat keras.
- 3) Pekerjaan menguras waktu karyawan untuk mengerjakan hal lain.
- 4) Karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan.
- 5) Karyawan harus melakukan pekerjaan melebihi yang ditangani.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada penelitian ini diartikan sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan gaji yang dimiliki oleh seseorang (George dan Jones, 2012:71). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat George dan Jones (2012:71), yaitu:

- 1) Merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Merasa puas terhadap kinerja rekan kerja.
- 3) Merasa puas terhadap atasan atau pimpinan.
- 4) Merasa puas terhadap gaji yang diterima.

G. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai *cronbach's alpha* variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y) baik per butir maupun per variabel lebih dari 0,6 artinya variabel dalam penelitian ini konsisten atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

2. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1
Nilai Uji t (*t-Test*)

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>	t_{tabel}	$t_{\text{statistik}}$	<i>Sig.</i>	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	-0,376	1,6909	-2,240	0,032	Hipotesis diterima $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$
Beban Kerja (X_2)	-0,382	1,6909	-2,273	0,030	Hipotesis diterima $t_{\text{statistik}} < t_{\text{tabel}}$

Sumber: Data Primer 2019

a. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar -2,240 kurang dari nilai t_{tabel} sebesar 1,6909, dengan signifikansi 0,032 ($< 0,05$) yang berarti signifikan. Artinya, stres menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Artinya, karyawan merasakan berbagai gejala stres dalam bekerja yang termanifestasi dalam gejala fisiologis seperti mengalami gangguan tidur, telapak tangan berkeringat, emosi tidak stabil, menggigil, dada terasa sesak,

tekanan darah meningkat, sakit kepala, pusing, mual, sakit perut, dan sakit punggung. Selain itu, karyawan juga menunjukkan beberapa gejala psikologis, seperti perasaan tidak nyaman, adanya kecemasan, adanya ketakutan, cepat marah, dan mudah tersinggung. Serta, karyawan menunjukkan gejala perilaku seperti adanya ketegangan hubungan dengan rekan kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, adanya keinginan untuk berpindah kerja, dan menurunnya produktivitas kerja. Dengan adanya hal-hal tersebut, maka tingkat kepuasan kerja dapat menurun.

Pernyataan tersebut, sesuai dengan pendapat George dan Jones (2012:248) mengatakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari sisi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (George dan Jones, 2012:79). Selain itu, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhanis (2010), Yo dan Surya (2015), Himawati (2016), Lucia dkk., (2015), Harrisma dan Witjaksono (2013), dan Ahsan dkk., (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seorang karyawan mengalami stres dalam bekerja maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang ada pada dirinya.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $-2,273$ kurang dari nilai t_{tabel} sebesar $1,6909$ dengan signifikansi $0,030 (< 0,05)$ yang berarti signifikan. Artinya beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima. Artinya, karyawan menilai pekerjaan sebagai *marketing* di Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang menuntut dirinya untuk bekerja dengan sangat cepat dan keras. Selain itu, karyawan menilai pekerjaan sebagai *marketing* di Dealer Sumber Hasil Abadi Gombang harus menyelesaikan banyak pekerjaan, melebihi yang ditangani dengan baik, sehingga menguras waktu untuk mengerjakan hal lain. Dengan adanya hal tersebut, maka tingkat kepuasan kerja dapat menurun.

Pernyataan tersebut, sesuai dengan pendapat George dan Jones (2012:79) bahwa beban kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015), Himawati (2016), Alfian dkk., (2017), Mahendrawan dan Indrawati (2015), serta Parimita dkk., (2017) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seorang karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

H. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, N., dkk. 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.
- Alfian, F., dkk. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8 (2): 84-96.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dhania, D.R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1 (1): 15-23.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.

- Harrisma, O.W., dan Witjaksono, A.D. 2013. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2): 650-662.
- Himawati, N.R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Universitas Jember. *Jurnal Relasi*, 12 (1): 414-435.
- Lucia, R.H., dkk. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (3): 719-728.
- Mahendrawan, I.G., dan Indrawati, A.D. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (11): 3936-3961.
- Moeljono, D. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputido.
- Parimita, E., dkk. 2017. The Impact of Career Development and Workload Toward Employee Job Satisfaction at PT Askrindo Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8 (1): 39-57.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Safaria, T., dan Rahardi, K. 2006. *Menjadi Pribadi Berprestasi: Strategi Kerasan Kerja di Kantor*. Jakarta: Grasindo.
- Shah, S.S.S., dkk. 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (5): 256-267.
- Spector, P.E., dan Jex, S.M. 1998. Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4): 356-367.
- Wulanyani, N.M.S. 2013. Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental. *Buletin Psikologi*, 21 (2): 80-89.
- Yo, P.M.P., dan Surya, I.B.K. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5): 1149-1165.