

Kepuasan Kerja Dan stres Kerja Karyawan Non-Akademik Universitas Kristen Krida Wacana

Hery Winoto TJ *

Abstract *The new paradigm of human resources management has placed the company's employees as assets that must be observed constantly by the company. Employees will have the desire of the various needs. If an employee feels their needs have been met, the employee will be satisfied and can increase its productivity. Meanwhile, if employees feel less fulfilled the requirement, the employee's performance can decrease and the potential to cause stress in the workplace employees. This study wanted to see the relationship between job satisfaction and job stress on non-academic employees of the Universitas Kristen Krida Wacana. From the results of this research is the existence of a positive relationship between job satisfaction and stress of non-academic employees.*

Keyword : job satisfaction, work stress, human resources

Pendahuluan Pergeseran paradigms manajemen sumber daya manusia telah meletakkan karyawan sebagai *asset* perusahaan yang senantiasa harus diperhatikan oleh perusahaan. Sebagai *asset* perusahaan, karyawan harus diperhatikan dan dikembangkan agar terwujud hasil yang berkualitas dan berguna bagi perusahaan.

Karyawan dalam melaksanakan setiap aktivitas kerjanya mempunyai keinginan akan pemenuhan berbagai macam kebutuhannya. Untuk itu perusahaan harus mengetahui sejauhmana kebutuhan sosial ekonomi seorang karyawan telah terpenuhi. Apabila seorang karyawan merasa telah terpenuhi kebutuhan sosial ekonominya oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa puas dan produktivitasnya dapat meningkat. Sedangkan apabila karyawan merasa kurang terpenuhi kebutuhan sosial ekonominya, maka kinerja karyawan dapat berpotensi menghambat perkembangan perusahaan. Apabila situasi tersebut terus-menerus berlanjut, maka karyawan akan mengalami tekanan pribadi.

* Penulis adalah Dosen FE UKRIDA Tenaga kerja yang mengalami tekanan-tekanan dalam kehidupan sosial ekonominya akan mengalami stress dalam menghadapi pekerjaannya. Stress adalah perasaan tertekan, yang membuat orang mudah tersinggung, mudah marah, konsentrasi terhadap pekerjaan

menjadi terganggu. Tekanan dapat berasal dari berbagai sumber diantaranya adalah lingkungan kerja, sekolah, keluarga, kesehatan dan berbagai peristiwa hidup. (www.cgh.com.sg/health_public).

Menurut Baker dkk (1987), stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Akibatnya, orang tersebut cenderung wring dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah. Di pihak lain, Rini, (2002) menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi dimana terjadinya ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Setiap individu yang mengalami stress tidak akan memiliki prestasi kerja yang diharapkan perusahaan. Menurut the American Institute of stress, sampai 90% semua manusia yang menemui dokter berkaitan dengan masalah stress. Schuller (1980), mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stress yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan.

Perumusan masalah yang diajukan adalah bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja dengan stress karyawan.

Perumusan Masalah

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2001:203) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak; penempatan kerja yang layak; beban kerja; peralatan yang menunjang; sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan.

Sebagai asset bagi perusahaan, karyawan mengartikan Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan terkait dengan harapan karyawan akan keinginan balas jasa yang diterimanya dengan balas Jasa yang sebenarnya diterimanya (Desler, 2003).

Terkait dengan identifikasi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Ivancevich dan Matteson (1999) telah mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah gaji, pekerjaan, kesempatan untuk

berkembang, pengawasan, rekan kerja, lingkungan kerja, keamanan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor finansial dan non finansial.

Stress Kerja

Miner (1992) menyatakan bahwa stress merujuk pada kondisi internal individu untuk menyesuaikan diri secara baik terhadap perasaan yang mengancam terhadap kondisi fisik dan atau psikis. Sedangkan stress dalam pekerjaan Smet (1994) secara spesifik menjelaskan bahwa stress kerja sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja, sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologic, psikologis dan social.

Menurut Hasibuan (2001) stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka wring menjadi march-march, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Di pihak lain, Istijanto (2005) mengartikan stress sebagai ketidakmampuan karyawan memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaannya, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menyelesaikan pekerjaan, dan beban pekerjaan.

Metode Penelitian dan Hipotesis Sampel penelitian ini adalah karyawan non-akademik UKRIDA, yang terdiri dari enam unit kerja, yaitu: Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Teknik Informatika, dan Rektorat. Pengambilan sampel dilakukan di Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA) dan telah dilaksanakan pada awal bulan Desember 2006. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu untuk mengetahui keratan hubungan antara Kepuasan Kerja karyawan dengan Stress kerja karyawan yang bersangkutan.

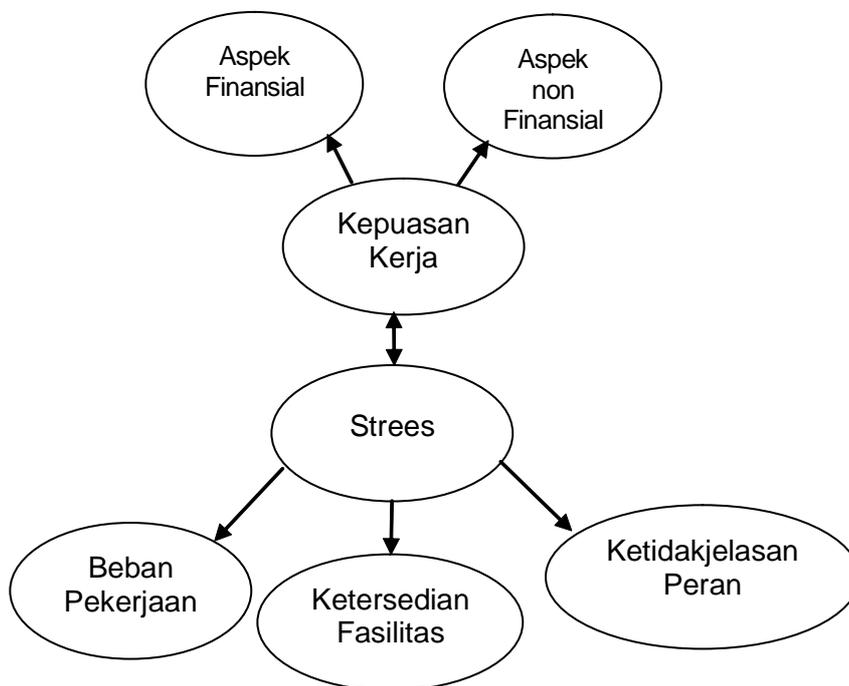
Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ho Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja karyawan dengan Stress Kerja karyawan non-akademik di UKRIDA.
- Ha Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja karyawan dengan Stress Kerja karyawan non-akademik di UKRIDA.

Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Stress Kerja. Secara visual, hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja dapat digambarkan sebagai berikut :

Hubungan antara konstruk Kepuasan Kerja Karyawan
Dengan konstruk Stress Kerja



Skala pengukuran yang dipakai adalah Skala Likert. Variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator yang dapat diukur tersebut berupa pernyataan-pernyataan yang perlu dijawab oleh responder. Setiap pernyataan diukur dengan memberi 4 alternatif tanggapan, yaitu : Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Setuju (skor 3), dan Sangat Setuju (skor 4). Pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah meminta responden/untuk memberikan pendapatnya mengenai seberapa besar tingkat persetujuannya terhadap pernyataan-pernyataan berkaitan dengan variabel-variabel Kepuasan Kerja dan Stress Kerja.

Deskripsi variabel adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Deskripsi
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak; penempatan kerja yang layak; beban kerja; peralatan yang menunjang; sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2001).
2	Stress Kerja	Stress didefinisikan sebagai ketidakmampuan karyawan memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. (Istijanto, 2005)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil Responden

Responden penelitian ini adalah para karyawan non-akademik di Universitas Kristen Krida Wacana dari berbagai usia, jenis kelamin, status perkawinan, unit kerja, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Ada 70 responder dalam penelitian ini dengan deskripsi sebagai berikut:

Proporsi Jenis Kelamin

Ditinjau dari jenis kelamin, maka sebagian besar responder dalam penelitian ini adalah responden Laki-laki (sebanyak 61,4%) sedangkan responden Perempuan sebanyak 38,6%.

Proporsi Status perkawinan

Ditinjau dari Status Perkawinan, maka sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responder berstatus Nikah (sebanyak 82,9%) sedangkan responden berstatus Belum Nikah sebanyak 17,1%.

Proporsi Umur

Ditinjau dari proporsi Umur, maka sebagian besar responder dalam penelitian ini adalah responden berusia 37 tahun (atau sebesar 12,9%) yaitu 9 orang responden dari total 70 responden. Usia termuda dalam penelitian ini adalah 23 tahun dan usia responder tertua adalah 54 tahun.

Proporsi Unit Kerja

Dari asal Unit Kerja responden, maka responder dari unit kerja Rektorat adalah jumlah responden yang terbanyak yaitu 47 orang (67,1%) disusul kemudian dari unit kerja Fakultas Kedokteran sebanyak 10 orang responden (14,3%), sedangkan jumlah responden yang terkecil berasal dari unit kerja Fakultas Psikologi sebanyak 1 orang (1,4%).

Proporsi Tingkat Pendidikan

Ditinjau dari tingkat pendidikan responden, maka sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tamat SMU sebesar 47 orang (67,1%), disusul kemudian oleh lulusan sarjana Strata-1 sebanyak 12 orang responden (atau 17,1%).

Proporsi Masa Kerja

Ditinjau dari proporsi Masa Kerja, maka sebagian besar responder dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 10 s.d. 15 tahun, yaitu sebesar 41 orang. Masa kerja termuda dalam penelitian ini adalah 1,5 tahun dan masa kerja responder terlama adalah 31 tahun.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program statistik Lisrel. Cara menguji validitas dan reliabilitas butir-butir pernyataan yaitu; membuang nilai t-values yang tidak signifikan. Kriteria suatu butir pernyataan tidak valid dan tidak reliabel adalah angka outputnya berada dibawah taraf signifikansi. Nilai signifikansi pada taraf kesalahan ($\alpha = \alpha$).

Kepuasan Kerja Karyawan Non-Akademik

Kepuasan kerja karyawan non akademik UKRIDA diukur dengan menggunakan skor finansial dan skor non-finansial. Kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dengan finansial dinyatakan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,921. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara faktor finansial dan kepuasan kerja karyawan non-akademik. Dengan demikian apabila dilakukan perbaikan dalam faktor finansial, maka secara statistik hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan non-akademik.

Sementara itu hubungan antara faktor non-finansial dengan kepuasan kerja karyawan non-akademik ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,836. Angka ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat

dan positif antara faktor non-finansial dengan kepuasan kerja karyawan non-akademik UKRIDA. Dengan demikian secara statistik apabila dilakukan peningkatan pada faktor non-finansial, maka kepuasan kerja karyawan non-akademik akan meningkat.

Stres Kerja Karyawan Non-Akademik

Stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni beban kerja, fasilitas, dan kejelasan peran. Hubungan antara beban kerja dengan stress ditunjukkan oleh nilai korelasi (r) sebesar 0,399. Angka ini menunjukkan hubungan yang lemah dan positif antara faktor beban kerja dengan stres kerja karyawan non-akademik. Dengan demikian secara statistik apabila dilakukan perbaikan pada beban kerja maka dampaknya tidak begitu besar terhadap stres kerja karyawan non-akademik.

Sementara itu hubungan antara fasilitas kerja dengan stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,659 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara faktor fasilitas kerja dengan stres kerja karyawan non-akademik. Dengan demikian secara statistik apabila dilakukan perbaikan pada fasilitas kerja, maka dampaknya akan cukup besar terhadap stres kerja karyawan non-akademik.

Sedangkan hubungan antara ketidakjelasan peran dengan stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar (r) 0,771 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara faktor ketidakjelasan peran dengan stres kerja karyawan non-akademik. Dengan demikian secara statistik apabila dilakukan perbaikan pada ketidakjelasan peran, maka dampaknya besar terhadap kondisi stres karyawan non-akademik.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui aspek finansial dan non-finansial. Aspek finansial meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan promosi. Sedangkan aspek non-finansial adalah karier, lingkungan sosial dan psikologis. Sementara itu stres kerja terdiri atas beban kerja, fasilitas kerja, dan ketidakjelasan peran.

Hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja karyawan non-akademik ditunjukkan dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,363 yang menunjukkan secara statistik terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA. Dengan demikian apabila dilakukan perbaikan pada kepuasan kerja, maka akan

berdampak positif terhadap kondisi stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA.

Hubungan antara faktor finansial dengan kepuasan kerja adalah kuat dan positif dengan nilai $r = 0,921$. Hal yang sama juga terjadi pada hubungan antara faktor non-finansial dengan kepuasan kerja yang mempunyai nilai $r = 0,836$. Dengan demikian perbaikan dibidang finansial dan non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan non-akademik UKRIDA.

Kesimpulan

Sementara itu hubungan antara beban kerja, fasilitas, dan kejelasan peran masing-masing terhadap stres juga menunjukkan adanya hubungan yang positif. Artinya, perbaikan dibidang beban kerja, fasilitas, ataupun kejelasan peran akan memberikan perbaikan pada stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA.

Sedangkan hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja memberikan nilai korelasi (r) sebesar $0,363$ yang berarti secara statistik terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan. Perbaikan dibidang kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif kepada stres kerja karyawan.

Karena faktor finansial, faktor finansial berhubungan positif dengan kepuasan kerja, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja direkomendasikan untuk dilakukan peningkatan pada faktor finansial dan non-finansial. Sementara itu untuk mengurangi stres kerja karyawan maka perlu dilakukan perbaikan pada beban kerja, fasilitas kerja, dan kejelasan peran karena ketiganya mempunyai hubungan positif dengan stres kerja.

Selanjutnya, karena kepuasan kerja berhubungan positif dengan stres kerja, maka perbaikan pada faktor kepuasan kerja perlu dilakukan. Dan mengacu kepada nilai korelasi (r) antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan hanya sebesar 0 , atau nilai koefisien determinasi sebesar $0,121$ yang berarti ada $87,9$ persen variabel lain yang menentukan stres kerja karyawan non-akademik disamping variabel kepuasan kerja. Untuk itu penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk meneliti variabel lain yang menentukan stres kerja karyawan non-akademik UKRIDA.

Artikel Gaya Hidup – Santai bagi Mereka yang “Gila” Kerja. <http://www.vision.net.id/detail.php?id=273> (download tanggal 08 Juli 2005 jam 16.06)

**Daftar
Pustaka**

- Cooper, Cary L., Payne R. 1978. *Stres at Work*, New York: John Wiley and Son. Dessler Gary. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Indeks.
- Efendi Mohammad. **Stress Akibat Kerja Yang Dihadapi Oleh Guru Sekolah Luar Biasa**. <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/43/moh-efendi.htm> (download tanggal 8 Juli 2005 jam 12.35).
- Fraser, TM. 1985. **Stres dan Kepuasan Kerja**, Jakarta: PT. Pustaka Binaman
- Hasibuan S.P. Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis. Robert, Jackson H. John. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2002. **Dasar-dasar Motivasi**. Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Rini Jacinta. 2002. **Stress Kerja**. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm> download tanggal 8 Juli 2005 jam 12.00).