

Work Life Balance: Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction in Employees

Oleh:

Virginia Octavianda Azahwa

Ramon Ananda Paryontri

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Badan Usaha Milik Daerah atau BUMD merupakan badan usaha yang mampu memainkan peranan penting bagi pembangunan daerah terutama yang berfokus pada nasional dan umumnya. Setiap pegawai yang sedang bekerja terkadang mengalami banyak tekanan ketika sedang melakukan pekerjaannya. Dengan adanya tekanan yang berlebihan terkadang membuat pegawai merasa cepat bosan dan mudah lelah sehingga pegawai seringkali mengalami stress kerja baik di tingkat rendah maupun stress kerja tingkat tinggi. Seseorang yang dituntut secara berlebihan dalam fisik, mental, dan intelektual, dapat menyebabkan munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakserasian antara fisik dan psikis sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, serta keadaan seseorang. Pegawai dengan kinerja yang bagus dan keterampilan yang terlatih akan menciptakan hasil kerja yang optimal yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan sehingga tujuan utama suatu perusahaan akan tercapai dengan cepat dan mudah. Sebagai pegawai selain mendedikasikan dirinya untuk bekerja dan menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, dalam melakukan suatu tugas juga para karyawan memiliki tingkat kepuasan tersendiri terhadap usaha maupun hasil yang telah mereka kerjakan. Dari kepuasan kerja tersebut yang nantinya akan menjadikan motivasi serta evaluasi bagi setiap pegawai dalam mengerjakan semua pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah merupakan hasil keseluruhan dari rasa senang maupun tidak senangnya seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah terdapat hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja?
- Bagaimana cara agar dapat mengatasi stres kerja?
- Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Metode

Menggunakan metode deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan skala pengukuran berupa skala stress kerja dan skala kepuasan kerja. Dalam penelitian ini mengambil subjek karyawan tetap di Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 72 oran dengan menggunakan total sampling sebagai Teknik sampel.

Hasil

Usia Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan

No	Keterangan	F	%
1.	25-30 tahun	31	43%
2.	31-35 tahun	15	20,8%
3.	36-40 tahun	8	11,1%
4.	41-45 tahun	9	12,5%
5.	46-50 tahun	7	9,7%
6.	51-55 tahun	2	2,9%
	Total	72	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat menunjukkan bahwa rentang usia responden yang paling banyak mendominasi adalah usia 25-30 tahun sebanyak 31 responden. Untuk rentang usia 31-35 tahun sebanyak 15 responden, rentang usia 36-40 tahun sebanyak 8 responden. Sedangkan rentang usia 41-45 tahun sebanyak 9 responden, rentang usia 46-50 tahun sebanyak 7 responden, dan yang paling sedikit adalah rentang usia 51-55 tahun sebanyak 2 responden.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 2 Mean Empirik masing-masing variabel

Variabel	Mean	SD
Kepuasan Kerja	146.15	15.395
Stress Kerja	141.07	15.901

Data pada tabel 2, menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja memiliki mean sebesar 146.15 dan standard deviasi sebesar 15.395 sedangkan variabel stress kerja memiliki mean sebesar 141.07 dan standard deviasi sebesar 15.901. yang kemudian akan digunakan untuk menentukan kategori dari masing-masing variabel.

Hasil

Tabel 3 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Kategori	F	%	
Skala Kepuasan Kerja	Sangat rendah	3	4.2%
	Rendah	21	29.2%
	Sedang	25	34.7%
	Tinggi	17	23.6%
	Sangat tinggi	6	8.3%
Total	72	100%	

Data pada tabel 3 menunjukkan frekuensi terbanyak pada variabel kepuasan kerja adalah 25 responden dengan presentase sebesar 34,7% memiliki kategori sedang, selanjutnya terdapat 21 responden dengan presentase 29,2% memiliki kategori rendah. Pada kategori tinggi memiliki responden sebanyak 17 dengan presentase sebesar 23,6%. Kemudian kategori sangat tinggi terdapat 6 responden dengan presentase sebesar 8.3%. Terakhir terdapat 3 responden yang memiliki kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 4,2%.

Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	P Kolmogorov-Smirnov	Status
Kepuasan Kerja	.200	Normal
Stres Kerja	.200	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa alat ukur kepuasan kerja dan stress kerja bersifat normal. Hal ini dikarenakan kedua alat ukur tersebut memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0.200.

Hasil

Tabel 5 Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Status
Stress Kerja dan Kepuasan Kerja	.000	Linear

Hasil Uji linieritas pada variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) *linierity* = 0,000 berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja adalah linier.

Tabel 5 Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi \otimes	Signifikansi (p)	Status
Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	-.670	.000	Ada korelasi

Hasil uji hipotesis menggunakan Pearson Product-Moment Correlation menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($r = 0.421$; $p = 0.000$; $p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Pembahasan

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui bahwa karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Mengacu pada hasil uji kategorisasi, hanya 3 karyawan diantara 72 lainnya yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Artinya sebagian besar karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo memahami pentingnya saling memahami tujuan bersama antar karyawan dengan perusahaan.

Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menemukan bahwa penelitian ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang rendah maka akan merasa puas terhadap pekerjaannya yang akan berdampak positif terhadap pencapaian kepuasan kerjanya

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti mengamati bagaimana dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini penting dikarenakan dapat menumbuhkan kembali semangat karyawan dalam bekerja dan memudahkan atasan untuk mengetahui bagaimana saja yang sedang dialami oleh karyawan. Dilihat dari yang awalnya karyawan merasa kurang semangat maka ketika ada penunjang untuk karyawan maka karyawan menjadi kembali semangat dalam bekerja. Adanya kerjasama yang baik antar karyawan dengan atasan akan semakin membawa perubahan-perubahan baik untuk perusahaan kedepannya.

Referensi

Adnan, G. (2020). *Filsafat Umum*. Ar-Raniry Press.

Agustina, A. dan, & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexe Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76.

Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Service. *Jurnal Ilmian Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi*, 6(3), 436–451.

Astika, I. A. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(2), 17–39.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.

Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 264–273.

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

Dewi., C. N. C., I Wayan Bagia., & & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.

Dwi Kurniawan. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(4), 472–481.

Fariz Arie Surahman. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 138–147.

Referensi

- Goni, G. H., Manoppo, W. S. dan, & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hawa Indah Permatasari., & A. P. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 87–95.
- HeTy Umriyani Safitri. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 8(2), 174–179.
- Ina Cucu Sanita. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Pelayanan Prima. *Psikoborneo*, 6(4), 499–504.
- Jesi Reza. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 4(3), 363–369.
- Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 60–66.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugraha, I. H., & Melasari. (2019). Sistem Informasi Pengolahan Data Karyawan Berbasis Web Di Percetakan Quick Corp Tanuwijaya Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Informatika*, 3(1), 331–340.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Pietama, A. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai). *Postgraduation Management Journal*, 1(2), 1–10.
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Cano Enomos*, 10(2), 1–14.

Referensi

- Putri, E. A., Ainani Tajriani, A. S., Nurrachmawati, A. A. R., & dan Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Putri, Y. S. C. (2020). Kebermaknaan Hidup dan Orientasi Masa Depan Pada Wanita Dewasa Awal yang Pernah Mengalami Kehamilan Pranikah. *Psikoborneo*, 8(3), 329–341.
- Raissa Sabrina. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja. *Psikoborneo*. *Psikoborneo*, 5(1), 41–49.
- Ramadhani, R., & Maharani, R. (2021). Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah Dalam Pola Hubungan Kerja Pemerintah Daerah Dengan BUMD. *Sol Justicia*, 4(2), 123–129.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213–1230.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sanubari, F. T. dan, & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1), 77– 94.
- Siswadi, Yudi, Radiman, Tupti, Zulaspan, & Jufrizen. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sumaryono, M. (2021). *Dunia Kerja Kekinian; Sebuah Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Waluyo, A., & Ediwijoyo, S. P. (2021). Kajian Kebutuhan Daerah Untuk Pendirian Badan Usaha Milik Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kebumen. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 339–350.
- Wijoyo, S., & Mashuri, M. A. (2021). Peningkatan Kinerja Bumd Provinsi Jawa Timur Dalam Perspektif Ability, Motivation, Oportunity. *Inovasi*, 17(1), 10–18.
- Yanti, H., & Mustoffa, A. F. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt Daria Dharma Pratama Air Berau). *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).

