

Work Life Balance: Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction in Employees (Work Life Balance: Kajian Relasi antara Work Stress dan Job Satisfaction Pada Karyawan)

Virginia Octavianda Azahwa¹⁾, Ramon Ananda Paryontri²⁾

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 192030100170@mhs.umsida.ac.id, ramonananda@umsida.ac.id

Abstract. *The existence of excessive workload can cause employees to experience work stress so that job satisfaction for employees can decrease, to overcome this it is necessary to have a conducive work environment as a support in order to reduce stress levels so that job satisfaction can be created for employees. This study aims to test empirically whether or not there is a relationship between job stress and job satisfaction with employees of Regional-Owned Enterprises Perumda Delta Tirta Sidoarjo, designed for a correlational test. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The research sample used by researchers was 72 employees at PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Data was collected using measuring tools in the form of a scale of job satisfaction as many as 47 items and work stress as many as 45 items. The research analysis used in this study was the Pearson Product Moment correlation test. The results showed that there was a relationship between job stress and job satisfaction ($r=0.670$; $p<0.05$). These results indicate that the higher the job stress, the lower the job satisfaction. Therefore, reducing work stress is necessary so that employee job satisfaction is high. Things that need to be done to increase job satisfaction are with proper and productive remuneration, placement of work fields that are in accordance with expertise, workload responsibilities, work environment and atmosphere, equipment used in work needs, the attitude of the leader in his leadership.*

Keywords – Job Satisfaction; Job Stress; Work Life Balance

Abstrak. *Adanya beban kerja berlebih dapat menyebabkan karyawan mengalami stress kerja sehingga membuat kepuasan kerja pada karyawan dapat menurun, untuk mengatasi hal tersebut maka perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif sebagai pendukung agar dapat mengurangi tingkat stress sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang dirancang untuk uji korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel penelitian yang digunakan peneliti adalah 72 karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa skala kepuasan kerja sebanyak 47 item dan stress kerja sebanyak 45 item. Analisis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($r= 0,670$; $p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Oleh karena itu, menurunkan stress kerja sangat diperlukan agar kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan balas jasa yang layak dan asil, penempatan bidang kerja yang sesuai dengan keahlian, tanggungan beban kerja, lingkungan dan suasana pekerjaan, peralatan yang digunakan dalam kebutuhan bekerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.*

Kata Kunci – Kepuasan Kerja; Stres Kerja; Work Life Balance

I. 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 [1]. Karena menjadi salah satu sumber PAD atau Pendapatan Asli Daerah. Selain pajak dan retribusi, BUMD memerlukan penanganan yang serius dan profesional [2] Terdapat beberapa bidang yang terbagi dalam BUMD Pemerintah Provinsi Jawa Timur, yaitu keuangan, air dan migas, dan usaha lainnya [1]. Pegawai merupakan seseorang yang melakukan kegiatan sehari-harinya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta [3].

Pegawai daerah merupakan pegawai dalam pemerintahan daerah yang dalam kesehariannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), baik APBD Provinsi maupun APBD Kabupaten atau kota [4]. Keberadaan pegawai merupakan aspek penting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan [4]. Maka dari itu pentingnya dilakukan studi peningkatan kinerja pada pegawai BUMD karena masih banyaknya perusahaan BUMD yang masih menjadi beban APBD yang mengalami kesulitan dalam bertahan di persaingan duna industry dan usaha secara global sehingga membuat pemerintah daerah terus menerus mengeluarkan dana APBD yang bisa menyebabkan kerugian, dan diharuskan untuk menghadapi tantangan global dan era disrupsi serta revolusi industry 4.0 [4]

Pegawai merupakan seorang individu yang melakukan pekerjaan sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas yang berdasarkan atas perjanjian atau kesepakatan kerja yang tertulis maupun tidak tertulis untuk menjalankan sebuah tugas pekerjaan dalam jabatan maupun kegiatan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja [5]. Pegawai sendiri memiliki banyak fungsi dalam perusahaan sehingga dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuan utama [5].

Setiap pegawai seharusnya dapat melakukan kegiatan yang sudah terstruktur dan terperinci yang dilaksanakan dengan jelas dalam setiap bagian maupun unit (Yanti & Mustoffa, 2022). Terdapat tugas pokok yang wajib dikerjakan oleh setiap para pegawai agar tercapainya keberhasilan dalam bekerja. Tugas merupakan kegiatan pekerjaan tertentu yang dilaklkan dengan tujuan tertentu [6]. Tugas digunakan untuk mengembangkan satu untur ataupun satu bagian dalam suatu jabatan [6]. Pegawai yang memiliki tanggung jawab pekerjaan dalam suatu jabatan akan memiliki pengaruh terhadap efektivitas. Pekerjaan bisa menjadi sumber tekanan psikologis hingga gangguan mental dan fisik terhadap seorang pegawai [7].

Setiap pegawai yang sedang bekerja terkadang mengalami banyak tekanan ketika sedang melakukan pekerjaannya [8]. 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 [9]Stres juga berperan dalam merusak prestasi kerja [9]. Prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stress pada umumnya akan mengalami penurunan karena terjadinya ketegangan pikiran yang kemudian akan menyebabkan perilaku aneh seperti pemarah dan suka menyendiri [10]. Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang dihadapi oleh individu, seperti objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya (Hety Umriyani Safitri, 2020). Jadi untuk mendefinisikan stress secara tepat maka harus melihat dari suatu kasus yang sedang terjadi pada individu yang kemudian penanganannya terhadap tekanan stress dapat lebih mudah ditentukan yang paling sesuai dan tepat dengan keadaan individu [11].

Stres kerja merupakan stress yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang berasal dari tanggung jawab dan tekanan yang tidak terduga atau tidak sejalan dengan pengetahuan, ekspektasi dan kemampuan seseorang untuk mengatasi [12]. 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 [13]. Stres kerja merupakan ketidak-sanggupan seseorang dalam menghadapi dan memahami tekanan-tekanan, dimana tingkat stress yang dirasakan masing-masing individu akan berbeda [14].

Terdapat indikator yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur stress kerja diantaranya, peran yang terlalu banyak dengan berbagai tugas dalam kurun waktu yang berdekatan, konflik peran karena adanya perbedaan pendapat antara inidividu satu dengan yang lainnya, tuntutan pribadi berupa tekanan akibat rekan kerja dalam institusi, ambiguitas peran karena ketidakpastian ketika seseorang merasa apa yang diharapkan dirinya serta bagaimana mereka harus mengerjakan tugasnya [15]. Faktor stress kerja akibat beban kerja serta konflik peran memiliki dampak negative terhadap kepuasan kerja [15].

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 [16]. Namun terkadang masih terdapat pegawai dengan tuntutan kerja yang berlebih dan didukung oleh suasana sekitar yang kurang kondusif semakin meningkatkan tingkat stress kerja pada pegawai [17]. Karena adanya tuntutan kerja yang berlebih dan juga berat sehingga terkadang pegawai mengorbankan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, selain itu juga permasalahan yang sedang dialami oleh inidividu juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan kerap kali mereka merasa tidak tenang, tidak bahagia, sedih, gelisah, lelah, hingga mudah marah [13]. Stress kerja juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kinerja seorang karyawan [13].

Sebagai pegawai selain mendedikasikan dirinya untuk bekerja dan menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, dalam melakukan suatu tugas juga para prajurit 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 [18]. Melalui kepuasan kerja yang membuat pegawai memiliki sikap yang positif sehingga perasaan dan tingkah laku terhaap tugas-tugasnya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa

menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam mencapai tujuan pekerjaan [19]. Seorang pegawai yang merasa puas cenderung jarang absen, memberikan kontribusi yang baik, dan mampu bertahan dalam situasi kerja apapun. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas maka akan lebih sering absen, mengalami stress yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, hingga sampai akan mencari pekerjaan lain yang membuat mereka merasa lebih nyaman terhadap pekerjaannya [20]. Kepuasan kerja seorang pegawai merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif dan negative, puas maupun tidak puas [21].

Merujuk pada definisi kepuasan kerja ialah merupakan hasil keseluruhan dari rasa senang maupun tidak senangnya seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya [22]. Kemudian Locke dalam teori pertentangan (1982) berpendapat berpendapat bahwa seorang individu akan merasa puas ataupun tidak puas itu merupakan pendapat pribadi bagi mereka sendiri, tergantung bagaimana individu mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya serta apa yang dihasilkannya [23]. Sementara itu, dengan adanya tambahan waktu libur yang diberikan pada karyawan akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja [24].

Ketika pimpinan bisa memberikan motivasi berupa penghargaan dan pujian atas semua hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan semakin tinggi harapan kerja bisa terpenuhi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan [25]. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang yang mana tidak terjadi maupun terjadi suatu pertemuan antara nilai balas jasa yang diharapkan dengan nilai balas jasa yang diberikan oleh organisasi yang diikuti [26]. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan yang sering dianggap sebagai indikator kesejahteraan emosional karyawan atau kesehatan psikologis yang menunjukkan perilaku yang dapat mempengaruhi fungsi sebuah organisasi [23]. Kepuasan kerja juga kerap kali dianggap sebagai variable paling menarik dalam penelitian psikologi industry dan organisasi [24].

Kepuasan kerja menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi kepuasan kerja diantaranya terdapat tantangan pekerjaan, yakni ketika pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada mereka dengan menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang yang kemudian membuat frustrasi dan menimbulkan perasaan gagal, namun apabila berada di kondisi yang menantang, maka sebagian pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Kemudian terdapat reward yang memadai, yakni merupakan kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan system penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya [27]

Saat pekerjaan dianggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerjaan lainnya, maka akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja [28]. Selanjutnya terdapat kondisi kerja yang memadai, yakni ketika lingkungan kerja yang baik serta kenyamanan maupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik [27]. Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan secara baik. Pekerjaan yang cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman maka karyawan cenderung bekerja dilokasi yang berdekatan dengan rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

Terakhir terdapat kolega yang mendukung, Rekan kerja dalam lingkup kerja juga bisa sebagai penunjang kehidupan social dalam perusahaan sehingga tidak jarang apabila dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang [24]. Selain itu juga perilaku atasan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja juga dapat meningkat apabila supervisor dapat dianggap sebagai rekan kerja yang dekat dan mampu memahami, melontarkan pujian untuk hasil kinerja yang bagus, serta mau mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka [29].

Terdapat pembaharuan dari penelitian ini, berdasarkan penelitian sebelumnya antara stress kerja dan kepuasan kerja ada Pengaruh yang signifikan [30]. Penelitian sebelumnya dilakukan pada 415 personel angkatan laut penyelam, ditemukan bahwa terdapat berbagai faktor dalam stress kerja yang terbagi menjadi 8 faktor [28]. Kepuasan kerja mengalami peningkatan pada tentara [31]. Pada penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal subyek penelitian, penulis menggunakan karyawan dari sebuah perusahaan daerah dan penulis lebih fokus dalam hal peningkatan kepuasan kerja untuk mengurangi stress kerja pada karyawan. Sehingga seberapa besar hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni mendeskripsikan mengenai hubungan antara tipe kepribadian dengan kecenderungan perilaku anti korupsi. Menurut [32] yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah "penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang".

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai atau karyawan tetap yang masih aktif bekerja di Perumda Delta Tirta Sidoarjo dan yang sudah berkeluarga yang berjumlah 72 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah stress kerja, dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja pada pegawai BUMD.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran. menggunakan skala kepuasan kerja dan stress kerja. Karakteristik skala sebagai alat ukur, yaitu: berupa pernyataan yang mengungkap indikator-indikator perilaku dan indikator diterjemahkan dalam bentuk item-item [33].

Penelitian ini menggunakan dua skala untuk memperoleh data, yaitu skala stress kerja yang berjumlah 45 item dan kepuasan kerja yang berjumlah 46 item. Kedua skala dirancang dengan menggunakan

model skala Likert. Kriteria pemilihan item untuk validitas berdasar korelasi item-total, biasanya digunakan batasan koefisien $r_{ix} \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dinyatakan memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes [33].

Pengukuran reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1, yang dapat dikelompokkan menjadi reliabilitas sempurna ($> 0,90$), reliabilitas tinggi (0,90 – 0,70), reliabilitas sedang (0,70 – 0,50), dan reliabilitas rendah ($< 0,50$) [33].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

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 7 9 responden, rentang usia 46-50 tahun sebanyak 7 responden, dan yang paling sedikit adalah rentang usia 51-55 tahun sebanyak 2 responden.

B. 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.

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. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Kategori	F	%
Skala Stres Kerja		
sangat rendah	4	5.5%
rendah	19	26.4%
sedang	30	41.7%
tinggi	14	19.4%
sangat tinggi	5	6.9%
Total	72	100%

Data pada tabel 4 menunjukkan frekuensi terbanyak pada variabel stres kerja adalah 30 responden dengan presentase sebesar 41,7% memiliki kategori sedang, selanjutnya terdapat 19 responden dengan presentase 26,4% memiliki kategori rendah. Pada kategori tinggi memiliki responden sebanyak 14 dengan presentase sebesar 19,4%. Kemudian kategori sangat tinggi terdapat 5 responden dengan presentase sebesar 6,9%. Terakhir terdapat 4 responden yang memiliki kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 5,5%.

Tabel 5. 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..

Tabel 6. 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 7. Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi [®]	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.

C. 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. Menurut Chadek et al [34] semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan sebaliknya apabila semakin rendah tingkat stress kerja maka dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan berdampak terhadap peningkatan dalam performa kerjanya [34].

Kekuatan hubungan antar variabel kuat dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Chadek et al [34] dimana karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang rendah maka akan merasa puas terhadap pekerjaannya yang akan berdampak positif terhadap pencapaian kepuasan kerjanya.

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.

Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh [35]. Bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang akan semakin menurun, begitu pula semakin menurun stress kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [36].

Menurut [35], karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan berdampak membicarakan hal yang positif tentang organisasinya dan membuat kinerja pekerjaannya mencapai maksimal. Stress kerja yang rendah memiliki korelasi positif terhadap karyawan [37]. Namun, lingkungan pekerjaan yang kompetitif membuat seseorang lebih sering menghabiskan waktunya untuk bekerja sehingga dapat menyebabkan stress kerja yang kemudian akan berdampak terhadap kepuasan kerja [37]. Beruntungnya, karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan hasil stress kerja pada tingkat yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji deskriptif yang menunjukkan nilai mean empiric lebih kecil daripada nilai mean hipotetik.

Kepuasan kerja yang tinggi dan stress kerja yang rendah berpengaruh signifikan [6]. Upaya untuk mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan seperti melakukan perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kompetensi karyawan maupun kegiatan lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan [38]. Didukung oleh penjelasan [6], yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka akan sulit untuk mencapai kepuasan psikologis yang akan menimbulkan tingkah laku negative sehingga dapat menimbulkan frustrasi yang berhubungan dengan stress kerja.

Selain memberikan kompensasi finansial, juga harus memberikan kompensasi nonfinansial. Tunjangan bagi karyawan seperti, bonus liburan, asuransi kesehatan, serta kenyamanan dan keamanan tempat kerja karena hal ini memiliki peran penting dalam mencegah stress kerja pada karyawan [34]. Karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja karena adanya faktor yang bersifat internal seperti keahlian, pengetahuan, maupun kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bidang tersebut [25]. Kemudian terdapat faktor eksternal seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, maupun penghasilan yang diterima.

Agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal maka harus menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan iklim organisasi untuk membentuk kepuasan kerja pada karyawan [16]. Kepuasan kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian akan memberikan umpan balik sehingga akan menerima manfaat atas hasil kerjanya [39]. Motivasi karyawan yang ditampakkan dengan dukungan aktivitas memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja maupun fasilitas yang diterima oleh karyawan [40].

Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan [41], antara lain yaitu balas jasa yang layak dan adil, penempatan bidang kerja yang sesuai dengan keahlian, tanggungan beban kerja, lingkungan dan suasana pekerjaan, peralatan yang digunakan dalam kebutuhan bekerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Terdapat dua faktor penentu yang dikelompokkan kedalam dua kelompok besar, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang terjadi diluar pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan dalam mendapatkan promosi. Sedangkan, faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki sejak awal bekerja, seperti jenis kelamin, usia, kepribadian, tingkat stress kerja, serta lama bekerja pada perusahaan [42].

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo, begitu juga sebaliknya.

Bagi karyawan sebaiknya mengurangi stress kerja dan meningkatkan semangat kerja dengan menghindari pencetus munculnya emosi negative yang berdampak dapat memicu stress saat kerja, mengerjakan pekerjaan dari hal yang paling mudah, merapikan atau menata ulang meja kerja agar lebih segar dengan suasana baru, membuat daftar kegiatan yang akan dikerjakan pada hari itu.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Secara khusus saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada kedua orang tua saya karena telah memberi semangat dan dukungan kepada saya baik secara mental dan finansial. Terima kasih kepada adik saya, Shafiq. Terima kasih kepada seluruh sahabat-sahabat saya dan warga Gonacada yang telah meluangkan waktu untuk menemani dan membantu saya dalam menyelesaikan artikel ini. Terima kasih untuk seluruh keluarga besar dan saudara-saudara saya karena telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan artikel ini. Tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada kucing tercinta saya, Cici. Karena telah menemani saya setiap hari dalam menyelesaikan artikel ini. Terima kasih kepada Perumda Delta Tirta Sidoarjo karena telah membantu dalam pengisian data untuk penelitian ini, dan tak lupa juga terima kasih kepada teman-teman di kampus serta para dosen karena telah membantu dan mengarahkan saya dalam pengerjaan artikel ini.

Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all.

VI. REFERENSI

- [1] Ari Waluyo and Sotya Partiwidiwijoyo, "Kajian Kebutuhan Daerah Untuk Pendirian Badan Usaha Milik Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kebumen," *J. E-Bis*, vol. 5, no. 2, pp. 339–350, 2022, doi: 10.37339/e-bis.v5i2.873.
- [2] Wijoyo S and Mashuri M, "Peningkatan Kinerja Bumd Provinsi Jawa Timur Dalam Perspektif Ability, Motivation, Oportunity," *Inovasi*, vol. 7, no. 1, p. 1018, 2021.
- [3] I. H. Nugraha and Melasari, "Sistem Informasi Pengolahan Data Karyawan Berbasis Web di Percetakan Quick Corp Tanuwijaya Tasikmalaya," *J. Tek. Inform.*, vol. 7, no. 2, p. 34, 2019.
- [4] R. Ramadhani and R. Maharani, "Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah Dalam Pola Hubungan Kerja Pemerintah Daerah Dengan Bumd," *Sol Justicia*, vol. 4, no. 2, pp. 123–129, 2021, doi: 10.54816/sj.v4i2.454.
- [5] E. A. Putri, A. Tajriani, A. Syifa, A. A. Rivai, and A. Amri, "Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia," vol. 2, no. 3, pp. 81–90, 2022.
- [6] G. H. Goni, W. S. Manoppo, and J. J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *Productivity*, vol. 2, no. 4, pp. 330–335, 2021.
- [7] J. Reza, "Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja," vol. 4, no. 3, pp. 363–369, 2016.
- [8] Tri Yulian Pratiwi and Ike Betria, "Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan," *J. Ilm. Cano Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 1–14, 2021, doi: 10.30606/cano.v10i2.1127.
- [9] Raissa Sabrina, "Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja," *Psikoborneo*, vol. 5, no. 1, pp. 41–49, 2017.
- [10] Buulolo F, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, 2021.
- [11] Y. Siswadi, R. Radiman, Z. Tupti, and J. Jufrizen, "Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 17–34, 2021, doi: 10.30596/jimb.v22i1.5627.
- [12] B. B. Frey, "Convenience Sampling," *SAGE Encycl. Educ. Res. Meas. Eval.*, vol. 2, no. 1, pp. 87–95, 2018, doi: 10.4135/9781506326139.n155.
- [13] I. W. B. Sandiartha and I. G. M. Suwandana, "The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 9, no. 5, pp. 1899–1920, 2020.
- [14] I. D. A. Ayu and K. Astika, "Dipake 2," vol. 8, no. 2, pp. 17–39, 2021.
- [15] Agustinus Chandra Pietama, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan

- Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai),” *Postgrad. Manag. J.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–10, 2022, doi: 10.36352/pmj.v1i2.297.
- [16] O. Ayuna Agustina and S. Edi Sofian, “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Dexa Medica Cabang Medan,” *Juni*, vol. 4, no. 1, pp. 2579–6445, 2019.
- [17] Ina Cucu Sanita, “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Pelayanan Prima,” *Psikoborneo*, vol. 6, no. 4, pp. 499–504, 2018.
- [18] Sumaryono M, *Dunia Kerja Kekinian; Sebuah Perspektif Psikologi Industri & Organisasi. CV Literasi Nusantara Abadi*. 2021.
- [19] Nabawi R, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [20] S. Nurwati, “Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 1, no. 2, pp. 235–264, 2021, doi: 10.38035/jihhp.v1i2.676.
- [21] Dwi Kurniawan, “Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan,” *Psikoborneo*, vol. 4, pp. 472–481, 2016.
- [22] Fariz Arie Surahman, “Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja,” *Psikoborneo*, vol. 7, no. 1, pp. 138–147, 2019.
- [23] Bahua W and Mendo A, “). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo,” *Jambura J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, pp. 264–273, 2022.
- [24] A. F. Assa, “2454-Article Text-7029-1-10-20220930,” *J. Ilm. MEA*, vol. 6, no. 3, pp. 436–451, 2022.
- [25] V. L. P. Sutrisno *et al.*, “Sosialisasi Pembuatan Kerajinan Berbahan Dasar Kantong Kresek Sebagai Upaya Pengurangan Limbah Plastik Rumah Tangga di Desa Ketaon, Boyolali,” *Dedik. Community Serv. Reports*, vol. 5, no. 1, pp. 103–111, 2023, doi: 10.20961/dedikasi.v5i1.68203.
- [26] Adnan G, *Filsafat Umum*. Ar-Raniry Press, 2020.
- [27] H. Luthfiana, M. R. Rianto, J. Raya, and R. Artikel, “Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment),” vol. 4, no. 1, pp. 27–37, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>.
- [28] F. T. Sanubari and S. Amalia, “Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online,” *Cognicia*, vol. 7, no. 1, pp. 77–94, 2019, doi: 10.22219/cognicia.v7i1.8158.
- [29] Y. S. C. Putri, “Kebermaknaan Hidup dan Orientasi Masa Depan Pada Wanita Dewasa Awal yang Pernah Mengalami Kehamilan Pranikah,” *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 3, p. 329, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i3.5043.
- [30] D. Sudiantini and N. D. Shinta, “Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Dan Penalaran Matematis Siswa,” *J. Penelit. dan Pembelajaran Mat.*, vol. 11, no. 1, pp. 177–186, 2018, doi: 10.30870/jppm.v11i1.2996.
- [31] R. I. Sabella and R. Suwaji, “Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya,” *J. Mitra Manaj.*, vol. 3, no. 12, pp. 1213–1230, 2019, doi: 10.52160/ejmm.v3i12.314.
- [32] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. 2017.
- [33] Azwar S, *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar, 2015.
- [34] G. Putu and Dkk, “Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara,” *J. Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 154–161, 2018.
- [35] K. S. Wiryana, N. D. Andiani, and N. L. W. S. Telagawathi, “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR SEDANA MURNI,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2020.
- [36] I. G. R. Yasa and A. A. S. K. Dewi, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 3, p. 1203, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02.
- [37] K. Ria, G. Damayanti, and M. D. W. I. Ferayani, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa,” pp. 334–342, 2023.
- [38] S. Naharini, “Manajemen Stres Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan,” vol. 1, no. September, pp. 125–136, 2022.
- [39] “jurnal ref 2.”
- [40] I. Ayu *et al.*, “Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi,” *Kepemimp. Dan Lingkung. Kerja. JMM UNRAM*, vol. 11, no. 2, pp. 151–160, 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i2.718.
- [41] I. A. I. Dwiyanti and I. ketut Jati, “肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2Δ, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2,” *Tjyybjb.Ac.Cn*, vol. 27, no. 2, pp. 58–66, 2019.
- [42] E. M. Singal, A. E. Manampiring, and J. E. Nelwan, “Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan

Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara,” *Sam Ratulangi J. Public Heal.*, vol. 1, no. 2, p. 040, 2021, doi: 10.35801/srjoph.v1i2.31988.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.