

Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Manda Dwipayani Bhastary

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul
Jalan Pematang Pasir No. 27 Kel. Tanjung Mulia Hilir Kec. Medan Deli Kota Medan 20241- Indonesia
Koresponden: manda_bhastary@yahoo.com

Kata Kunci:

Etika kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah questioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

Keyword:

Work Ethics, Work Stress, Job Satisfaction

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work ethics on employee job satisfaction, the effect of job stress on employee job satisfaction and to determine and analyze the effect of work ethics and job stress on employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, amounting to 60 people. The sample technique used is saturated sample, thus the sample in this study were 60 employees of PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that there is a positive and significant influence of work ethics on job satisfaction, there is a negative and significant effect of work stress on job satisfaction, and there is an influence of work ethics and work stress on job satisfaction at PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidak pastian (Daulay, et al., 2017). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menciptakan perasaan menyenangkan yang akan membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas, karyawan akan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak akan mencapai tujuan perusahaan (Arianty, et al., 2016).

Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier (Jufrizen & Sipahutar, 2016). Selain etika kerja, stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Begitu pula dengan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, yang merupakan sebuah perusahaan pemerintah yang bergerak dalam bidang penyedia listrik nasional. Adapun fenomena yang penulis temui pada PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan adalah kurangnya kepuasan kerja beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu bekerja dengan hati-hati dalam menjalankan pekerjaan terutama dalam menangani kerusakan listrik, dimana terkadang masih ditemui karyawan yang masih melakukan kesalahan sehingga berakibat fatal pada diri karyawan itu sendiri. Selain itu ditemui beberapa karyawan yang kurang puas dengan rekan kerja, terutama adanya beberapa rekan kerja yang tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih ditemui beberapa karyawan yang memiliki etika kerja yang kurang, terlihat dari cara kerja karyawan tersebut yang terkadang melakukan kesalahan kerja terutama dalam melakukan prosedur pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berkaitan dengan kepuasan dan kinerja karyawan (Jufrizen, et al., 2017); (Jufrizen, 2017). Sedangkan stress kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Caryono, 2010); (Prayogi, Koto, & Arif, 2019); (Dhania, 2010) dan terhadap kinerja (Rivai, 2019). Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Gezels dalam (Panggabean, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan". Sementara (Handoko, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah: "keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Selanjutnya (Mathis & Jackson, 2006) menyatakan: "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan (Robbins, 2013) menyatakan: "kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya". Sedangkan menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dalam skala indeks deskripsi jabatan (*Job Description Indeks*) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall dan Hullin dalam (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja diukur dari faktor-faktor kondisi kerja, pengawasan, upah/imbalan, rekan kerja (*co-worker*). Sedangkan menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam (Sopiah, 2008) kepuasan diukur dengan indikator: rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji dan kesempatan untuk maju.

Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang telah dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Menurut (Ernawan, 2016), etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Sedangkan (Simorangkir, 2007) mendefinisikan etika sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Rudito, (2007) menyatakan, etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Ernawan, (2016) etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa". Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut (Ernawan, 2007) fungsi etika kerja adalah: 1) Pendorong timbulnya perbuatan, 2) Penggairah dalam aktivitas dan 3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar. Etika Kerja menurut (Tasmara, 2010) diukur dengan:

1) Kerja Keras

Kerja keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi

2) Gaya Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3) Nilai Kerja

Nilai Kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan

4) Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Menurut (V. Rivai, 2013) mengemukakan bahwa: "stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan". Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa: "stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Stress kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Fahmi, 2016), stress kerja adalah: "suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut (V. Rivai, 2013) di lain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress 'off the job' yaitu sebagai berikut : 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), 5) Perubahan-perubahan terjadi ditempat tinggal, 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016);(Nasution, 2017) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu :

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya. Menurut (Handoko, 2012) indikator stress kerja antara lain sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Kualitas supervisor yang kurang pandai, Iklim kerja yang kurang baik, Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, Ketidaktepatan peran, Frustrasi, Konflik peran, Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berjumlah 60 orang. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 60 orang pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan. Menurut Sugiyono, (2017) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.00, dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

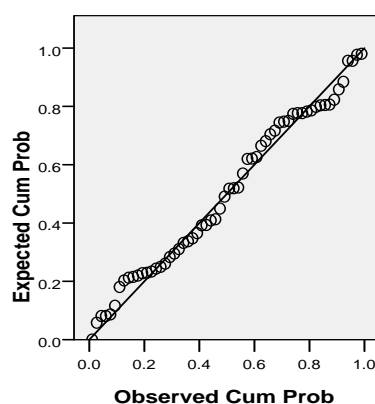
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi & Irfan, 2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,256	4,003		6,310	,000		
Etika Kerja (X1)	,493	,101	,484	4,872	,000	,992	1,009
Stres Kerja (X2)	-,204	,049	-,412	-4,149	,000	,992	1,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

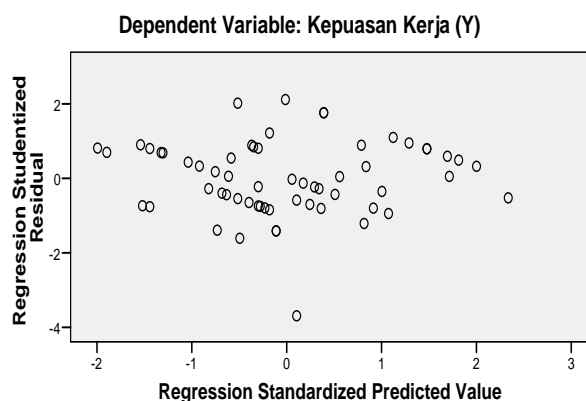
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,256	4,003		6,310
	Etika Kerja (X1)	,493	,101	,484	4,872
	Stres Kerja (X2)	-,204	,049	-,412	-,149

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*), maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,256 + 0,493 X_1 - 0,204 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel etika kerja memiliki nilai yang positif sehingga dapat diartikan jika etika kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan stres kerja memiliki nilai yang negatif sehingga dapat diartikan jika stress kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan turun. Variabel etika kerja (X_1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25,256	4,003		6,310
	Etika Kerja (X1)	,493	,101	,484	4,872
	Stres Kerja (X2)	-,204	,049	-,412	-,149

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

- 1) Pengaruh Etika kerja Terhadap Kepuasan kerja
 Dari tabel 2, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel etika kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 4,872 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa etika kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- 2) Pengaruh Stress kerja Terhadap Kepuasan kerja
 Dari tabel 2, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} -4,149 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa stress kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Secara Serempak (uji F)

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : etika kerja (X_1), dan stress kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,176	2	87,588	22,522	,000 ^a
	Residual	221,674	57	3,889		
	Total	396,850	59			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Etika Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Nilai F pada tabel 3 di atas adalah $22,5225 > F_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti etika kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 4. Nilai R - Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,664 ^a	,441	,422	1,97206

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Etika Kerja (X1)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,664 dapat dinyatakan bahwa etika kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,441, maka diketahui bahwa pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 44,10%. Artinya secara bersama-sama variabel etika kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah 44,10% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (etika kerja dan stress kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etika kerja terhadap Kepuasan kerja

Etika kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja para karyawan terus ditingkatkan yang pada gilirannya karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada etika kerja yang berlaku di perusahaan maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel etika kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 4,872 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Salah satu etika kerja yang perlu diperhatikan adalah sikap karyawan. Dimana etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan sikap karyawan seperti sikap karyawan yang tidak malas dalam menjalankan pekerjaannya, selalu sopan bila berbicara dengan pimpinan, begitu juga sopan ketika berkomunikasi sesama karyawan. Dalam bekerja, seringkali karyawan tidak memperhatikan hal-hal kecil yang mungkin saja terlupakan ketika sedang beraktifitas di kantor. Namun sebenarnya, hal-hal tersebut dapat menjadi sangat berguna dan memberikan kesan memiliki etika kerja yang baik jika bisa menerapkannya, seperti: selalu tampil percaya diri, menjaga disiplin diri baik masuk maupun keluar kerja serta tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin atasan, selalu menjaga hubungan dengan atasan dengan cara menghormati atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Jufrizen et al., 2017); (Al-Nashash, et al., 2018) dan (Maksum, et al., 2006) yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Archandar, 2010) yang menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika stress kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (y) $t_{hitung} -4,149 > t_{tabel} 2,001$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa stress kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stres. Kondisi stres yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun. Dari pernyataan diatas dapat dinyatakan bahwa stress kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai, dimana dengan semakin tinggi tingkat stress kerja seorang pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Dimana stress kerja karyawan lebih disebabkan beban kerja yang berlebih dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan dalam pemberian pekerjaan kepada setiap karyawannya dimana pembagian tugas untuk tiap karyawan harus benar-benar dijalankan agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Dalam hal ini jelas bahwa stress kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja setiap karyawan sehingga akan menurunkan tingkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibowo, Gede, & Putra, 2015) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian (Dhania, 2010) yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Etika kerja dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja dan stress kerja dikelola dengan baik maka kepuasan kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $14,965 > F_{tabel} 3,16$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti etika kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan melihat R-Square sebesar 0,344, maka diketahui bahwa pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 33,40%. Artinya secara bersama-sama variabel etika kerja dan stress kerja berpengaruh

terhadap kepuasan kerja adalah 33,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan kurang memperhatikan etika kerja karyawan, utamanya sikap kerja dari setiap karyawan. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika stress kerja di perusahaan meningkat maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dari hasil penelitian menunjukkan perusahaan kurang memperhatikan beban kerja karyawan dan masih terjadi tumpang tindih pekerjaan yang menyebabkan stress kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja dan stress kerja di perusahaan secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari uji R Square masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang belum diteliti pada kesempatan ini. Adapun saran penelitian yaitu : Untuk meningkatkan kepuasan kerja, ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan etika kerja setiap karyawannya, dengan selalu memperhatikan sikap kerja yang terjadi di antara karyawan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Mengingat stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan, maka hendaknya stress kerja tersebut benar-benar diperhatikan seperti beban kerja yang berlebih, terjadi tumpang tindih pekerjaan, hal ini berdampak pada ketidakpuasan karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi, dimana masih terdapat faktor lain yang belum diteliti yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti insentif, jenjang karir dan lain-lain.

REFERENSI

- Al-Nashash, H. M., Panigrahi, S. K., & Darun, M. R. Bin. (2018). Do Work Ethics Improves Employee Job Satisfaction? Insights from Jordanian Banks. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 627-645.
- Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 3(2010), 27-52.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Caryono, S. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SLTA Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, 1(1), 44-62.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15-23.
- Ernawan, E. R. (2007). *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Sipahutar, R. P. (2016). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 120–136.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Maksum, M., Purwanto, W., & Chotidjah, S. G. (2006). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *AGRITECH*, 26(2), 94–104.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rudito, B. (2007). *Etika Bisnis*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Simorangkir, O. P. (2007). *Etika : Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Ketiga.)*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, T. (2010). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Wibowo, P. G., Gede, R., & Putra, S. M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(02), 125–145.