

KEPUASAN KERJA DI TINJAU DARI STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN MARKETING DI PT NEW RATNA MOTOR “NASMOCO GROUP” SEMARANG

Sinta Apriliana Hadiningrum; Karyono*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Sinta_apriliana91@yahoo.com; Karyono@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pada dunia organisasi industri, karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja karyawan, di sisi lain demi tercapainya tujuan tersebut, karyawan juga dituntut untuk bekerja lebih giat, disertai dengan tuntutan yang dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian marketing PT New Ratna Motor atau “Nasmoco Group” Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 122 karyawan dan jumlah sampel penelitian 92 karyawan. Penentuan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 36 aitem ($\alpha = 0,920$) dan Skala Stres Kerja terdiri dari 34 aitem ($\alpha = 0,943$). Hasil *analisis regresi sederhana* menunjukkan adanya hubungan negatif dan sangat signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh angka analisis regresi $F = 23,278$; $p = 0,000$ ($p < 1\%$), dan pada variabel stres kerja menunjukkan hasil $t = - 4,825$ ($p < 0,01$), sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian marketing di PT New Ratna Motor Semarang dapat diterima

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian marketing di PT New Ratna Motor “Nasmoco Group” Semarang, yang artinya bahwa semakin rendah stres kerja yang dialami maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, begitupun sebaliknya. Sumbangan efektif stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 26,8 % sedangkan 73,2 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Karyawan bagian marketing Nasmoco Semarang

*Penulis penanggung jawab

**JOB SATISFACTION IN TERMS OF JOB STRESS ON EMPLOYEES IN
THE MARKETING SECTION PT NEW RATNA MOTOR “NASMOCO
GROUP”
SEMARANG**

Sinta Apriliana Hadiningrum; Karyono*

Faculty of Psychology Diponegoro University

Sinta_apriliana91@yahoo.com; Karyono@yahoo.co.id

ABSTRACT

The world organization of industry, employees have been seen as a very important resource and needs special attention, because it can detrmine the achievement of organizational goals. Organizational goals will not be achieved if not supported by employee job satisfaction, on the other hand in order to achieve this goal, employees are also required to work hard, accompanied by demands that may lead to job stress on employees. This study aims to determine the relationship of job stress and job satisfaction of employees in marketing section PT New Ratna Motor or often known as “Nasmoco Group” Semarang.

Population in this study were 122 employees and 92 employees total sample. Sampling using cluster random sampling. Data collection using the job satisfaction scale consists of 36 items ($\alpha = 0,920$) and job stress scale consist of 34 items ($\alpha = 0,943$). Simple regression analysis showed a negative relationship and very negative and very significant between job stress and job satisfaction indicated by numbers $F = 23,278$; $p = 0,000$ ($p < 1\%$) Regression analysis, and the work stress variables show results $t = - 4,825$ ($p < 0,01$), so the hypothesis that there is a negative relationship between job stress and job satisfaction of employees in marketing section in PT New Ratna Semarang acceptable.

Based on this study, it can be concluded that there is a highly significant negative relationship between job stress and job satisfaction on the part of marketing employees PT New Ratna Motor “Nasmoco Group” Semarang, which meansthat the lower job stress experienced by the higher perceived job satisfaction, and vice versa. Effective contribution of job stress on job satisfaction of 26,8%, while 73,2% is determined by other factors that are not disclosed in this study.

Keyword : Job Satisfaction, Job Stress, employees in marketing section in Nasmoco Group Semarang.

*penulis penanggung jawab

PENDAHULUAN

Dunia organisasi dan industri banyak dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah karyawan. Seiring perkembangan globalisasi, karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi, dan menyadari arti pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka keberadaannya perlu dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan dan kesejahteraan (Suma'mur dalam Susanto, 2001). Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu (Munandar, 2001).

Almigo (2004), juga menambahkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimana apabila pihak perusahaan memiliki manajemen yang baik maka, pihak tersebut akan memberikan kepuasan pada karyawannya serta memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan dan karyawan juga akan merasa senang dan merasa memiliki pekerjaan, sehingga upaya peningkatan produktivitas dalam bekerja akan lebih mudah. Menurut Strauss dan Seyles (dalam Siswanto, 2010), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT New Ratna Motor "Nasmoco Group" cenderung lebih mudah timbul karena tingginya beban kerja yang

dirasakan. Stres kerja yang dirasakan karyawan ini dapat terlihat dari keluhan – keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan menurut hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada tanggal 2 Oktober 2012 mengenai permasalahan - permasalahan yang sering muncul di bagian Marketing Nasmoco Semarang, yaitu tingginya target penjualan yang ditetapkan berbeda oleh perusahaan setiap awal bulan tergantung pada tingkatan karyawan marketing, tidak adanya program pengembangan diri bagi seluruh karyawan Nasmoco, sehingga saat ada karyawannya terutama bagian Marketing yang sedang mengalami stres atau motivasi yang menurun maka bisa dipastikan produktivitas karyawan dapat menurun bahkan dapat berakibat karyawan tersebut tidak akan bertahan lama bekerja di Nasmoco dan akhirnya menyebabkan banyak karyawan khususnya bidang marketing yang keluar dari pekerjaan tersebut.

Bagi karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 tahun di perusahaan tersebut juga menyatakan bahwa karyawannya kurang dibekali *product knowledge* yang baik sehingga marketing terkendala sulitnya menjual produk kepada konsumen dan tidak bisa meyakinkan konsumen mengenai produk yang dijualnya, selain masalah - masalah tersebut, dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan supervisor dari masing – masing tim juga mengatakan bahwa mereka belum merasa puas dengan kinerja para bawahannya khususnya bidang marketing. Bentuk stres kerja yang dialami karyawan di perusahaan ini secara umum tergolong stres subjektif, stres perilaku dan stres kognitif. Menurut Cox (dalam Gibson dkk, 1990), stres subjektif adalah stres yang dirasakan subjektif, stres akibat perilaku adalah akibat yang mudah terlihat, sedangkan stres kognitif adalah stres akibat yang mempengaruhi proses berpikir seseorang.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja di kota besar. Masyarakat pekerja di kota-kota besar seperti Semarang yang selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang

membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Berbagai macam tantangan kehidupan yang dihadapi oleh individu menyebabkan tekanan – tekanan hidup baik fisik maupun emosional. Kegiatan – kegiatan dan beban kerja yang setiap hari dilakukan karyawan merupakan salah satu diantara tantangan kehidupan. Beban kerja yang terlalu berat yang dirasakan oleh individu dapat menyebabkan permasalahan tersendiri terutama stres. Stres bisa diartikan berbeda oleh setiap individu. Sebagian besar individu mendefinisikan stres sebagai suatu tekanan, desakan atau respon emosional.

tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan marketing di PT New Ratna Motor “Nasmoco Group” Semarang dan seberapa besar kontribusi efektif variable stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan marketing di PT New Ratna Motor “Nasmoco Group” Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 1996, h. 179), apabila karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka karyawan tersebut akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.

- c. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- e. Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Stres Kerja

stres kerja adalah tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran serta kondisi fisik seseorang.

Cox (Gibson dalam Siswanto, 2010, h. 51), mengkategorisasikan akibat stres menjadi lima gejala, yaitu :

- a. Akibat subjektif, yaitu akibat yang dirasakan secara pribadi meliputi kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, harga diri rendah, perasaan terpencil.
- b. Akibat perilaku, yaitu akibat yang mudah dilihat karena berbentuk perilaku-perilaku tertentu meliputi mudah terkena kecelakaan, penyalahgunaan obat, peledakan emosi, berperilaku impulsif, tertawa gelisah.
- c. Akibat kognitif, yaitu akibat yang mempengaruhi proses berpikir meliputi tidak mampu mengambil keputusan yang sehat, kurang dapat berkonsentrasi, tidak mampu memusatkan perhatian dalam jangka waktu yang lama, sangat peka terhadap kecaman dan mengalami rintangan mental.
- d. Akibat fisiologis, yaitu akibat-akibat yang berhubungan dengan fungsi atau kerja alat-alat tubuh yaitu tingkat gula darah meningkat, denyut jantung/tekanan darah naik, mulut menjadi kering, berkeringat, pupil mata membesar, sebentar-sebentar panas dan dingin.
- e. Akibat keorganisasian yaitu akibat yang tampak dalam tempat kerja meliputi absen, produktivitas rendah, mengasingkan diri dari teman sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Berdasarkan teori – teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis : Terdapat hubungan negatif antara stres kerja karyawan terhadap kepuasan kerjanya, yang artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah kepuasan kerjanya sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 122 karyawan dan populasinya adalah seluruh karyawan marketing yang terdapat di empat kantor cabang di Nasmoco Group terdiri dari cabang Kaligawe, Pemuda, Majapahit, dan Gombel. Sampel dalam penelitian ini adalah 92 orang, terdiri dari 30 karyawan untuk uji coba dan 62 untuk penelitian (berdasarkan table Krejchic).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*, yaitu teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber datanya luas (Sugiyono, 2007, h. 59). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala Kepuasan Kerja yang terdiri dari 40 aitem dan skala Stres Kerja yang juga terdiri dari 40 aitem.

Uji validitas ini menggunakan pendekatan *internal validity* dengan cara menghitung korelasi antara skor item dengan skor total (Azwar, 2005, h.70) yaitu menggunakan teknik korelasi *Product Moment* Karl Pearson. Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi sederhana.

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Hasil

Uji Coba

Uji coba dilakukan pada tanggal 12 Desember 2012, terdiri dari 30 karyawan marketing “Nasmoco Group” Semarang. Berdasarkan 40 aitem pada skala Kepuasan Kerja yang ada setelah dianalisis ada 36 aitem valid dan 4 aitem gugur, sedangkan

nomor aitem yang gugur adalah 36, 37, 38 dan 40. Koefisien reliabilitas dengan formulasi alpha sebesar 0,948.

Skala Stres Kerja terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem pada *Favourable* dan 20 aitem *Unfavourable*, adapun validitas aitemnya berkisar antara 0,417 – 0,850 dengan 34 aitem valid dan 6 aitem gugur. Koefisien reliabilitas dengan formulasi Alpha (α) sebesar 0,964.

Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 28 dan 29 Januari 2013, terdiri dari 62 karyawan marketing “Nasmoco Group” Semarang. Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil uji asumsi dengan angka pada uji normalitas pada variabel Kepuasan Kerja menunjukkan hasil K-SZ sebesar 1,298 dengan $p = 0,069$ ($p > 0,05$). Uji normalitas pada variabel Stres Kerja menunjukkan hasil K-SZ sebesar 0,709 dengan $p = 0,697$ ($p > 0,05$). Berdasarkan uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa distribusi dari kedua variabel tersebut adalah normal. Langkah selanjutnya diperoleh angka untuk uji linieritas yaitu sebesar $F_{lin} = 23,278$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil uji linieritas ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing bagian penjualan unit mobil di Nasmoco Group, yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi $F = 23,278$; $p = 0,000$ ($p < 1\%$) dan pada variable stres kerja menunjukkan hasil $t = - 4,825$ ($p < 0,01$) yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Ini berarti hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan marketing

bagian penjualan unit mobil di Nasmoco group, ditunjukkan dengan hasil analisis regresi $F = 23,278$; $p = 0,000$ ($p < 1\%$), dan pada variabel stres kerja menunjukkan hasil $t = - 4,825$ ($p < 0,01$), berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, dan hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya.

Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian marketing Nasmoco group tergolong rendah dengan nilai Mean Empiris = 76,436; Mean Hipotetik= 82,5 dan Standar Deviasi Hipotetik = 16,5 yang berarti karyawan marketing bagian penjualan unit mobil di Nasmoco Group dapat beradaptasi dengan stressor yang ada sehingga stressor tersebut dapat dijadikan stimulus positif . Menurut Selye (dalam Adi, 2000), stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat berprestasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. Beberapa contoh gejala “*distress*” antara lain adalah gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan, dan lain sebagainya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian. Keterbatasan yang ada yaitu :

1. Pada saat melakukan survey, peneliti tidak melakukan wawancara secara mendalam satu persatu ke setiap cabang Nasmoco di Semarang sehingga tidak bisa memastikan seberapa besar tingkat stres yang dialami para marketing di sana.
2. Saat pengisian skala, kondisi di lapangan tidak seragam antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain seperti Nasmoco Kaligawe dan Nasmoco Majapahit

semua marketingnya sudah di kumpulkan dalam satu ruangan sehingga dalam pengisian skalanya dapat dikontrol namun saat di Nasmoco Pemuda dan Nasmoco Gombel kondisi para karyawannya kebanyakan sedang bekerja dan tidak memungkinkan untuk dikumpulkan dalam satu ruangan sehingga ada kemungkinan mereka mengisi skala tersebut dengan terburu-buru, tidak konsentrasi dan seadanya.

3. Penggunaan aitem pada skala Stres Kerja dalam penelitian ini masih banyak yang kurang jelas atau memiliki makna yang tumpang tindih (*overlap*), sehingga mempengaruhi hasil dari reliabilitas tes.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, W.A. 2000 “Analisis stres dan pengaruhnya terhadap kinerja pengusaha industri kecil (studi kasus pada sentra industri konveksi di kecamatan Wedi kabupaten Klaten)” *KOGNISI Majalah Ilmiah Psikologi* Vol 4 10-19.
- Almigo,N. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Volume 1 No. 1
- Azwar, Syaifudin. (2005). *Metode Penelitian, Pustaka Pelajar, Yogyakarta*
- Gibson, Ivancevich, Donnely.(1990). *Organizations Behaviour , Structure & Processing. Tenth Edition (Terjemahan)*, PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta.
-, .(2000). *Organizations Behaviour , Structure & Processing. Tenth Edition (Terjemahan)*, PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Robbins Stephen P. (1996). *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Siswanto, (2010). *Kesehatan Mental*. Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta