

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA  
KARYAWAN  
PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE SUKOHARJO**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I Jurusan  
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Disusun Oleh:**

**DINA KARTIKAWATI**

**B100 120 220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

**Oleh**

**DINA KARTIKAWATI**

**B100 120 220**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

  
**Dr. Anton Agus Setyawan. SE., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE SUKOHARJO**




Oleh

**DINA KARTIKAWATI**

**B100 120 220**

Telah dipertahankan didepan Dewan penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, Mei 2016  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Syamsudin, MM (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Anton Agus Setyawan, SE,MSi (  )  
(Anggota 1 Dewan Penguji)
3. Ahmad Mardalis, SE,MBA (  )  
(Anggota 2 Dewan Penguji)

Dekan,



**(Dr. Triyono, SE, M.si)**

**NIK 642/0627016801**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juli 2016

Penulis



**DINA KARTIKAWATI**

**B100120220**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN**

**PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE SUKOHARJO**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo, sampel dalam penelitian ini diambil 100 orang karyawan di PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo, dengan teknik sampling menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan: (1) uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji regresi linear sederhana, (3) Uji hipotesis, yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi R Square.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 11,8% dan sisanya 88,2%, sehingga masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi rendah kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Stres kerja, kepuasan kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze the effect of work stress on job satisfaction of employees at PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. The study population was all employees of PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo , a sample is taken 100 employees at PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo, the sampling technique using simple random sampling. The data analysis method used : (1) test the research instrument , namely the validity and reliability, (2) simple linear regression, (3) Test the hypothesis, that the t test , F test and the coefficient of determination R Square .*

*It can be concluded that, job stress and significant negative effect on employee job satisfaction. Variable employee satisfaction can be explained by the variable job stress by 11.8 % and the remaining 88.2 %, so there are many factors that affect lainnya lower employee job satisfaction*

*Keywords : Work stress , job satisfaction*

**A. PENDAHULUAN**

Dalam kondisi era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif suatu hal yang tidak dapat dipungkiri. Tingginya

tingkat persaingan membuat organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk kedalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi jika perubahan tersebut terencana dan dikelola dengan baik.

Perubahan itu sendiri pada dasarnya berasal dari peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tujuan, mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya.

Menurut (Handoko, 2001 dalam Afrizal dkk.2014) stres kerja adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itu dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stress mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stress tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan yang keterkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian dengan variable stress kerja.

Menurut (Hasibun, 2003 dalam Trijoni dkk, 2014) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan kerja, dan prestasi kerja. Disamping itu menurut (Robbins, 2003 dalam Tumewu dkk, 2014) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan setelah melaksanakan pekerjaan. Kepuasan terjadi terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

## **B. TINJAUAN TEORI**

### **1. KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai situasi pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja

bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seorang dapat relative puas dengan dengan suatu situasi dan pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa situasi lainnya. Sedangkan Menurut (Tiffin, 2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan. Selain itu, Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya (Luthans , 2006).

Kepuasan kerja karyawan menggambarkan bahwa bagaimana seseorang termotivasi terhadap pekerjaan seseorang, orang tetap senang dengan pekerjaan mereka yang sangat memuaskan, maka pekerjaan juga dirancang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Haroon, Fakhar, & Rehman, 2012).Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan perkerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu penekanan ditempatkan pada harapan pengusaha mengenai kinerja tinggi karyawan dan sangat penting untuk membawa ke permukaan bahwa kepuasan karyawan merupakan fungsi dari kinerja karyawan dan penampilan dari perusahaan itu sendiri (Shen, 2010).

Adapun pengertian lain menurut Handoko (2012:193), kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ataupun kepuasan kerja sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).



a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2003. Dalam Trijoni dkk, 2014). Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tetap sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat ringan pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Menduduki jabatan yang lebih tinggi.
- 7) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.
- 8) Sifat pekerjaan yang menonton atau tidak.

## 2. STRES KERJA

Stres kerja adalah salah satu risiko kesehatan di tempat kerja yang paling penting bagi karyawan di dikembangkan dan negara-negara berkembang (Paul, 2002; Danna dan Griffin, 2002). Stres perhatian antarpribadi hubungan di tempat kerja, seperti konflik dengan perilaku supervisor, konflik dengan kolega, konflik dengan bawahan dan konflik dengan kebijakan manajemen (Paul, 2002).

Menurut Rivai dan Deddy (2010) memandang stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan. Begitu juga Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa ditekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2007).

Menurut Sopiah (2008:85) stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan menurut Fauji (2013) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi stress kerja

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya yang dapat terjadi dari berbagai factor. Menurut (Rivai, 2010 dalam Afrizal dkk, 2014) faktor yang menyebabkan stress karyawan antara lain :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan sebagainya.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat negative, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Data diperoleh dari responden dengan menyebarkan angket atau kuesioner untuk diisi pernyataan yang berkaitan dengan penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran daftar pernyataan/kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana, dengan formulasi :

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Karyawan

A = Konstanta

bn = Koefisien regresi variabel bebas ke-n

$x_1$  = Variabel stres kerja

e = Variabel pengganggu (*error*)

#### **D. HASIL PENELITIAN**

H1 : Stres Kerja (X), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini di buktikan pada nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar -0,416. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja menurun.

#### **E. KESIMPULAN**

Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. Hal ini ditunjukkan dengan adanya Uji t dan Uji f yang besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar 11,2%. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variabel X (Stres Kerja) dapat menjelaskan variabel Y (Kepuasan Kerja). Sementara sisanya 88,2% bisa dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrizal, Poundra Rizky dkk. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) CABANG MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.8.No.1.
- Fauji, Husni. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Enviroment*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Program Strata Satu. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Bandung
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

- Haroon, M., Fakhar, M., & Rehman, W. (2012). *The Relationship between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan*. International Journal of Contemporary Business Studies, 3 (5), 6-12.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kreitner and Kinicki, 2005. *Human Resources Management: An Information System Approach*. Reston Publishing Company, Inc. Virginia
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Peter, J. Paul dan Jerry C Olson. 2002. *Perilaku konsumen dan strategi pemasarann*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veith dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Prentice Hall, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Shen, J. (2010) *Employees' Satisfaction with HRM in Chinese privately-owned Enterprises*. *Asia Pacific Business Review*. 16(3) : 339-354.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Tiffin, Joseph, dan Ernest McCormick. (2001). *Industrial Psychology*. India: Prentice.
- Trijoni, Thio dkk.2014.*Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru*. Jurnal JOM Fekom. Vol. 1 No. 2.
- Tumewu, Eva L dkk.2014.*Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Event Organizer Reborn Creative Center Manado*.Jurnal ISSN. Vol. 2 No. 1.