

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KAYAWAN PADA PT. PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) MEDAN**

Pratiwi Eka Sari
STIE Mahkota Tricom Unggul
Email: bahrizal024@gmail.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya beban kerja yang berlebihan yang tidak seimbang dengan tingkat kemampuan karyawan yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan jumlah populasi sebanyak 210 responden. Sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa deskriptif dan regresi linier sederhana. Dengan pengujian hipotesis secara uji t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 24,255 + 0,036X + e$ yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan positif searah dengan variabel kepuasan kerja dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 0,428 > t_{tabel} 2,03$ ($n-k=30-2=28$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_a dan menerima H_0 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian ini yaitu : Sebaiknya perusahaan menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian dan pendidikannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sementara itu perusahaan juga sebaiknya lebih sering menjadwalkan family gathering untuk karyawan sebagai salah satu upaya dalam mengurangi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci : Stres kerja, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang Bisnis Kepelabuhanan. Dengan memiliki 200 (dua ratus) orang karyawan tetap yang bekerja di berbagai Divisi pada unit kerja di Kantor Pusat yang terletak di Jalan Krakatau Ujung no. 100 Medan.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis khususnya disektor kepelabuhanan, menuntut PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) untuk dapat memperluas jaringan dan meningkatkan produktifitas perusahaan untuk dapat bersaing di pasar persaingan dunia kepelabuhan. Dengan demikian, sistem digitalisasi adalah pilihan yang dianggap baik untuk dapat memudahkan segala pekerjaan yang ada. Keadaan seperti ini juga memaksa karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan maksimal, kecenderungan bekerja seperti ini membuat karyawan dilanda stres kerja yang berlebihan. Karna disatu sisi karyawan didorong untuk terus update akan program digital dan terus berwawasan dalam pengetahuan akan pekerjaan.

Pengaruh ketidak mahiran dalam mengoperasikan komputer dan kelemahan untuk tidak dapat cepat memahami hal-hal baru yang datang, menyebabkan

seluruh karyawan belajar kembali serta kembali update pengetahuan mengenai sistem digitalisasi untuk memperlancar pekerjaan mereka.

Keadaan seperti ini membuat karyawan merasa perlu untuk membandingkan antara beban pekerjaan dengan hasil yang karyawan dapatkan, pekerjaan yang semakin lama semakin meningkat sementara kepuasan karyawan terganggu karena adanya sistem pembagian tunjangan kerja yang tidak merata yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: keterlambatan melakukan *fingerprnt* (absen masuk dan pulang kerja), keterlambatan pengisian RKB (rencana kerja bulanan) serta penilaian kerja yang kurang baik dari pimpinan dan lain sebagainya.

Tabel 1: Daftar Keluhan Pegawai Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Deskripsi Keluhan
Januari	15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian bonus tahunan pegawai yang tidak sesuai dengan kelas jabatannya 2. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dengan klasifikasi struktur kerja 3. Tambahannya waktu kerja (lembur) yang berlebihan tanpa adanya peraturan tertulis yang disetujui atasan 4. Instruksi kerja yang kurang jelas dari atasan kepada bawahannya 5. Kurangnya suasana kekeluargaan saat bekerja sehingga karyawan merasa kerja dibawah tekanan atasan 6. Kurangnya pendekatan kerja antara bawahan dan atasan yang menyebabkan saat bekerja banyaknya muncul kesalah pahaman
Februari	5	
Maret	10	
April	5	
Mei	5	
Juni	12	
Juli	8	
Agustus	15	
September	20	
Oktober	10	
November	10	
Desember	5	
Total		120

Sumber : Data Keluhan Pegawai Tahun (2019)

Berikut adalah daftar keluhan yang dialami oleh karyawan pada PT. Pelindo 1 (persero) di tahun 2019, yang mana keluhan yang terbesar berada pada bulan september yaitu ada sebanyak 20 karyawan yang mengeluh perihal kepuasan dalam bekerja dimana rata-rata dari mereka mengeluhkan tentang : beban kerja yang ditanggung jawabkan terlalu banyak yang tidak sesuai dengan klasifikasi struktur kerja, tambahan waktu kerja (lembur) yang tidak adanya peraturan tertulis dari atasan dan pembagian bonus kerja yang tidak sesuai dengan kelas jabatan. Faktor penyebab keluhan ini karena adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

KAJIAN TEORI

Stress Kerja

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi karyawan terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan karyawan itu sendiri. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar,

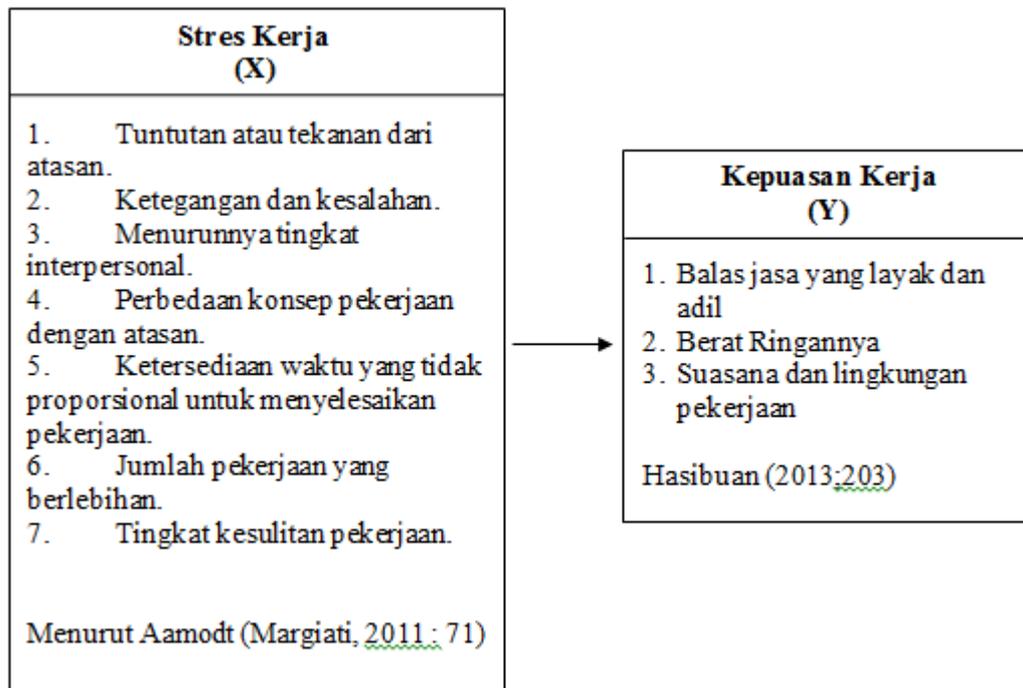
maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (T. Hani Handoko, 2012).

Kepuasan Kerja Karyawan

Masalah kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memanglah sangat sulit untuk dipastikan. Karena rasa puas cenderung berubah dari waktu ke waktu. Selain karyawan sulit untuk menerima rasa puas yang sebenarnya. Bagi karyawan yang bekerja mencari pendapatan, maka sering kali karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (Nasib, 2020). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Sutrisno, 2016).

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teori seperti yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai dengan juni 2019.

Jenis Penelitian

Adapun jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2016).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo I yang berjumlah 120 pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang di atas 100 dapat menggunakan kriteria 10%-15% atau 20%-25%". Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu $120 \times 25\% = 30$ responden.

Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah dimana variabel-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya. Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa tidak nyaman terhadap beban pekerjaan yang sedang dibebankan kepadanya, keadaan yang membuat karyawan berada dikondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan juga dapat mempengaruhi kemampuan serta kinerjanya dalam bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan atau tekanan dari atasan. 2. Ketegangan dan kesalahan. 3. Menurunnya tingkat interpersonal. 4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. 5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan. 6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan. 7. Tingkat kesulitan pekerjaan. 	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seorang karyawan dimana mereka merasa puas akan hasil kerja mereka. Dapat dikatakan juga kepuasan kerja adalah suatu bentuk apresiasi terhadap kinerja seorang karyawan yang didapatkannya dari perusahaan atau instansi tempat karyawan itu bekerja, yang meliputi : gaji, insentif, jaminan kesehatan dll.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa yang layak dan adil 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaannya 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 	<i>Likert</i>

Metode Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Uji regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependent (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel *independent* (Stres kerja) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan kerja). Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel *dependent* yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

x = Subyek pada variabel *independent* yang mempunyai nilai tertentu.

e = eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Medan. berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	(%)
25-35	20	66,7
36-45	10	33,3
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan yang berusia 25-35 tahun sebanyak 20 orang (66,7%), karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 10 orang (33,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dan dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	(%)
Pria	20	66,7
Wanita	10	33,3
Total	30	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin pada table dan grafik di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medanyang paling banyak adalah karyawan yang berjenis pria yang berjumlah 20orang (66,7%) sedangkan wanita sebanyak 10 orang (33,3%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini karyawan PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero). berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	(%)
DIPLOMA	10	33,3
S1	20	66,7
Jumlah	30	100

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Medan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa seluruhnya karyawan yang berdasarkan tingkat pendidikan yaitu karyawan yang berpendidika Diploma sebanyak 20 orang (66,7%) serta karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (33,3%).

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga lebih muda dibaca dan bermakna. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Me an	Std. Deviation
X	30	54	70	63.90	4.852
Y	30	23	30	26.57	2.176
Valid N (listwise)	30				

Dari Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa variabel stress kerja (X) dengan sebanyak 30 responden memiliki rata-rata sebesar 63,90 satuan dengan minum sebesar 54 dan maksimum 70 serta standar deviasi sebesar 4,852 satuan.

Variabel kepuasan kerja (Y) dengan sebanyak 30 responden memiliki rata-rata sebesar 26,57 satuan dengan minum sebesar 23 dan maksimum 30 serta standar deviasi sebesar 2,176 satuan.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.255	5.414		4.480	.000
X	.036	.084	.081	.428	.672

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 24,255 + 0,036X + e$$

1. Pada model regresi nilai konstanta 24,255 artinya jika variabel bebas dalam model diasumsikan =0 maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 24,255.
2. Jika variabel stres kerja (X) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,036. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara (X) stress kerja dengan (Y) kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 Berikut ini:

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081 ^a	.007	-.029	2.208

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,081, artinya bahwa stres kerja memiliki kontribusi pada taraf yang sangat lemah.
2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,007 (0,7%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 0,7% variasi variabel terikat yaitu stress kerja pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sedangkan sisanya sebesar 99,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model misalnya gaji, gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan *standard* deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 2.208. Semakin kecil *standard* deviasi berarti model semakin baik.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9: Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard	t	Sig.
	B	Std. Error	ized Coefficients Beta		
(Constant)	24.255	5.414		4.480	.000
X	.036	.084	.081	.428	.672

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 9 di atas diperoleh hasil untuk variabel stres kerja (0,672) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 0,428 > t_{tabel} 2,03$ (n-k=30-2=28). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_a dan menerima H_0 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Peabuan Indonesia I (Persero).

Pembahasan

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Martin, 2020) (Sendow, 2016) (Riana, 2016) (Ratnawati, 2017) yang menyatakan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel stres kerja (0,672) lebih besar dibandingkan dengan nilai dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 0,428 > t_{tabel} 2,03$ (n-k=30-2=28). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_a dan menerima H_0 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Peabuan Indonesia I (Persero).

Penelitian ini sejalan dengan teori (T. Hani Handoko, 2012) yang menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mengurangi stres kerja dapat dilakukan melalui pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Apabila hal ini tidak dilakukan perubahan maka akan berdampak pada semakin seringnya karyawan melakukan absensi tanpa alasan yang jelas. Hal ini tentu membuktikan perusahaan khususnya dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan

hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai 0,6 batas reliabel.

2. Secara parsial didapat variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dimana untuk variabel stres kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.
3. Hasil determinasi diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,081, artinya bahwa stres kerja memiliki kontribusi pada taraf yang sangat lemah. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,007 (0,7%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 0,7% variasi variabel terikat yaitu stress kerja pada model dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sedangkan sisanya sebesar 99,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model misalnya gaji, gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Sebaiknya perusahaan menempatkan karyawannya sesuai dengan keahlian dan pendidikannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Perusahaan sebaiknya lebih sering menjadwalkan family gatering untuk karyawannya sebagai salah satu upaya dalam mengurai stres kerja yang dialami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Martin (2020) 'Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere , Stress of Work , and Work Motivation', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), pp. 110–113.
- Nasib, A. F. (2020) *Mengenal dasar manajemen, Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Ratnawati, E. S. W. T. T. V. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variavel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)', *Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 189–206. doi: 10.35314/inovbiz.v5i1.165.
- Riana, I. W. J. A. I. G. (2016) 'Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), pp. 4630–4659.
- Sendow, L. P. V. L. G. M. (2016) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, 4(1), pp. 131–142.
- Sugiyono (2016) *metodelogi penelitian kuantitatif,kualitatifdan R&D*.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko (2012) *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.