



OPTIMALISASI KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN (Studi di Kantor Kecamatan Pancur Batu Serdang Sumatera Utara)
Toni Hidayat

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN DIVISI PEMASARAN KARYAWAN BANK XYZ REGIONAL MEDAN
Jasa Ginting, Rehulina Bangun

HUBUNGAN PERSEPSI SISWA TERHADAP UJIAN NASIONAL DENGAN PRESTASI SISWA BAHASA INGGRIS DI SMA TARBIYAH ISLAMIYAH HAMPARAN PERAK
Roni Juliansyah

PEKERJAAN PENJUALAN POTLUK BAKERY VANHOLLAND DI PT. CITRA



POLITEKNIK UNGGUL LP3M
QUALITY FIRST

POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN

JURNAL
BISMAN INFO

9 772355 150006

ISSN :2355-1500

TINJAUAN TEOLOGI PENDERITAAN
Tumini Sipayung, Roma Sihombing

OPTIMALISASI KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN (Studi di Kantor Kecamatan Pancur Batu Serdang Sumatera Utara)
Toni Hidayat

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KARYAWAN DIVISI PEMASARAN KARYAWAN BANK XYZ REGIONAL MEDAN
Jasa Ginting, Rehulina Bangun

HUBUNGAN PERSEPSI SISWA TERHADAP UJIAN NASIONAL DENGAN PRESTASI SISWA BAHASA INGGRIS DI SMA TARBIYAH ISLAMIAH HAMPARAN PERAK
Roni Juliansyah

PRAKIRAAN PENJUALAN ROTI BAKERY VANHOLLANO DI PT. CITRA ANUGERAH PERGERAH SEJAHTERA TAHUN 2017 MEDAN
Indra Fauzi

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI DEPARTEMEN TERHADAP KETENAGAKERJAAN KARYAWAN
Cut Ermia

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN SEBAGAI INTERVENSI VARIABEL
Manda Dwipayani Bhastary

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BATANG HARI PRATAMA TEBING TINGGI
Srie Hartati

Diterbitkan Oleh :
LPPM-Politeknik Unggul LP3M Medan

Volume 6 No. 3
Oktober 2019

**DEWAN REDAKSI JURNAL BISMAN INFO
POLITEKNIK UNGGUL LP3M MEDAN**

Pelindung

Direktur Politeknik Unggul LP3M Medan

Penanggung Jawab

Ketua Program Studi Manajemen Informatika
Ketua Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Ketua Program Studi Sekretari
Ketua Program Studi Manajemen Pemasaran
Ketua Program Studi Akuntansi

Ketua Redaksi

Martin, S.E., M.M

Wakil Ketua Redaksi

Nasib, S.Pd., M.M.

Sekretaris Redaksi

Srie Hartati, S.Psi., M.Psi.

Pelaksana Redaksi

Beru Pilihen, S.E., M.Ak
Dina Octavia, S.Sos., M.I.Kom
Diana Suksesiwaty Lubis, S.E., M.M.
Sujarwo, S.Si., M.Kom
Yuniar Andi Astuti, S.kom, M.kom
Jakaria Sembiring, S.Kom., M.Kom

Pelaksana Tata Usaha/Sirkulasi

Muhammad Fathoni, S.Si, M.Si

Alamat Redaksi/Penerbit

Politeknik Unggul LP3M Medan
Jln. Iskandar Muda No. 3 CDEF Medan,
Telp. (061) 4156355, 4155515
Website : www.politeknikunggul.ac.id
Email : lppm_lp3m@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum wr. wb.

Berkat Rahmat dan Karunia Allah SWT kita berjumpa lagi pada edisi No. 3 Vol. 6 jurnal BISMAM INFO tahun 2019. Oleh karena itu perlu kita bersyukur kepadaNYA sang maha pencipta yang maha pengasih serta maha penyayang.

Di tahun 2019 ini dengan semangat untuk terus mempublikasikan karya ilmiah meski masih dalam skala ISSN, Bismam Info terus berusaha mengajak kita agar senantiasa menulis karya ilmiah di lingkungan LP3M, itulah sebuah motivasi yang terus disampaikan pada setiap kesempatan penerbitan.

Redaksi mengucapkan terima kasih kepada para dosen junior dan senior yang telah berpartisipasi dalam edisi penerbitan kali ini untuk itu apresiasi yang tak terhingga semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam mempublikasikan tulisan ilmiah.

Pada nomor penerbitan ini juga LPPM LP3M Politeknik Unggul LP3M bergembira karena Jurnal ini tetap konsisten keberadaan penerbitannya dan pada kesempatan ini tim redaksi telah mendapatkan jurnal sebelum dead line tanggal penerimaan jurnal. Beberapa dosen baru telah berkontribusi dalam mempublikasikan karya ilmiahnya. Pada penerbitan kali ini Jurnal yang dinyatakan layak untuk diterbitkan yang telah dilakukan evaluasi oleh tim editor redaksi hingga dinyatakan layak dan selanjutnya dilakukan editing oleh dewan redaksi

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri dan berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan berbagai bantuan, motivasi, saran, kritikan demi kesempurnaan jurnal ini pada masa mendatang.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan, Oktober 2019

Ketua Redaksi

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BATANG HARI PRATAMA
TEBING TINGGI**

Srie Hartati

Program Studi Sekretaris Politeknik Unggul LP3M
tatic_shrie@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah ciri intrinsik pekerjaan, gaji yang dirasa adil, penyelia, rekan sejawat yang menunjang, kondisi kerja yang menunjang. Stres dirumuskan sebagai setiap tekanan, ketegangan yang mempengaruhi seseorang dalam kehidupan, pengaruhnya bisa bersifat wajar ataupun tidak, tergantung dari reaksinya terhadap ketegangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Batang Hari Pratama dan seberapa besar kontribusinya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Pratama. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dengan teknik purposive sampling (*sampel bertujuan*). Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala model Likert. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan analisa statistik yang meliputi korelasi Product Moment dari Pearson untuk menguji validitas item, Alpha Cronbach untuk menguji reliabilitas instrument pengumpulan data, dan uji regresi penelitian. Uji validitas digunakan batasan $r_{ix} \geq 0.361$ pada taraf signifikansi 5% yang didapat pada r tabel dengan $n = 30$ responden. Jumlah item valid untuk skala stres kerja sebanyak 17 item, dan untuk skala kepuasan kerja sebanyak 21 item. Reliabilitas skala stres kerja menghasilkan nilai α (*alpha*) 0.8864 dan untuk skala kepuasan kerja menghasilkan nilai α (*alpha*) 0.9252. Hasil perhitungan regresi menghasilkan nilai F hitung $7.111 > F$ tabel 1.53 yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Pratama. Sedangkan besar kontribusi stres kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Pratama adalah sebesar 0.200 atau 20% yang dapat dilihat dalam Nilai Adjusted R Square. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya untuk dapat menciptakan barang dan jasa dalam bentuk dan model yang sebaik mungkin, agar setiap penikmat barang dan jasa tersebut merasakan puas terhadap barang dan jasa yang telah dibelinya. Modal pokok dari terciptanya atau terbentuknya barang dan jasa dalam kualitas yang baik adalah sumber daya manusia (*SDM*) dari pekerja di perusahaan barang dan jasa itu sendiri, selain modal dan alat produksi yang memadai. Setiap perusahaan yang dibangun dalam memproduksi barang dan jasa pasti melandaskan kepentingannya untuk mendapatkan keuntungan yang berlipat ganda dari usaha yang dilakukan. Hal itu berlaku pada perusahaan berskala nasional maupun internasional yang masing-masing berkompetisi untuk dapat mendulang hasil keuntungan atau profit yang

akibatnya berdampak pada maju atau mundurnya perusahaan tersebut dalam persaingan di dunia usaha. Perusahaan pun berlomba-lomba untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, cakap, dan loyal dalam bekerja pada perusahaannya. Aturan kerja shift diberlakukan, lembur kerja pun diadakan karena perusahaan mengejar target dari proses produksi barang dan jasa untuk kepentingan pelanggan yang nantinya mengalir menjadi sumber profit dari perusahaan tersebut. Namun yang amat disayangkan adalah kebanyakan perusahaan melupakan kewajibannya untuk dapat mensejahterakan dan memberikan perlakuan yang baik terhadap para karyawan yang bekerja dalam perusahaannya tersebut.

Akibatnya sering timbul gesekan-gesekan negatif antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan dalam mempertahankan hak-haknya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Efek yang paling sering terjadi adalah timbulnya kepuasan kerja yang menurun pada diri karyawan. Hal ini dialami karyawan karena kurangnya perhatian pihak pengusaha terhadap semua karyawan yang ada dalam perusahaan yang dibangunnya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dikerjakan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka ia pun akan merasa puas. Beberapa hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang diantaranya adalah identitas tugas yang jelas, umpan balik dari pekerjaan, hubungan dengan teman sekerja, promosi, dan gaji. Identitas tugas yang jelas yang diberikan pada karyawan akan menjadikan dia memiliki tanggung jawab yang pasti terhadap tugas yang dikerjakan. Selain itu karyawan juga memerlukan adanya umpan balik (*feed back*) dari pekerjaan yang telah dilakukannya, karena dengan adanya umpan balik tersebut karyawan menjadi merasa diperhatikan dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari.

Dalam masalah sosial, hubungan dengan teman sekerja merupakan faktor yang amat penting karena dengan adanya hubungan yang baik dengan teman sekerja, maka akan tercipta suatu kondisi kerja yang harmonis. Promosi dan gaji juga memegang peranan yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Bisa dibayangkan kekecewaan karyawan apabila promosi tidak diberikan pada karyawan yang sudah lama mengabdikan pada perusahaan tersebut dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Diperparah lagi dengan sistem gaji yang buruk (*tidak sesuai dengan bobot pekerjaan*), maka efek yang paling buruk pada karyawan adalah kemalasan kerja dan mengundurkan diri (*turn off*) dari perusahaan tersebut. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa salah satu sasaran penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang kemudian akan meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah yang terdapat pada karyawan PT. Batang Hari Pratama. Menurut D (*inisial nama*) salah satu karyawan level manajemen PT. Batang Hari Pratama mengungkapkan bahwa terdapat beberapa kasus terjadi di PT. Batang Hari Pratama, misalnya kasus pencurian kabel gulung yang dilakukan oleh oknum security. Ini terjadi dikarenakan adanya sikap yang kurang baik dari karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang ia lakukan, ditambah lagi dengan masalah gaji yang kemungkinan tidak sesuai dengan harapan security tersebut. Tidak hanya itu, MS (*inisial nama*) juga mengungkapkan adanya penggelapan-penggelapan yang dilakukan oleh karyawan PT. Batang Hari Pratama. Penggelapan itu misalnya adalah menyembunyikan barang-barang milik perusahaan (*detergen*) tanpa sepengetahuan pihak perusahaan. Penyembunyian barang tersebut dipastikan akan digunakan untuk kepentingan pribadi yang tentu saja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi akan merugikan karyawan itu sendiri dikarenakan proses hukum yang akan dikenakan apabila hal itu dapat diungkap oleh pihak perusahaan.

Masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah stres kerja. Faktor stres kerja merupakan pencetus dari banyaknya masalah yang timbul dalam diri karyawan dalam sebuah perusahaan. Perkiraan terbaru mengindikasikan bahwa stres kerja menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar \$ 200 milyar pertahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan. Kini diyakini bahwa sekitar 80% penyakit dan kesakitan dipicu dan diperburuk oleh stres. Tiga dari lima orang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat di tahun 1992, “stres kerja” dijuluki sebagai “penyakit abad ke-20”. Selain itu, jumlah klaim untuk kompensasi pekerja yang berkaitan dengan stres melonjak tajam dari angka yang dilaporkan satu dekade lalu. Menurut International Labour Organization (ILO), 90% dari klaim itu berhasil ditembus. Jika bukan karena masalah keuangan, permasalahan stres kerja tidak akan ditanggapi oleh perusahaan di Amerika .

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Munandar (2016) ”*Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja*”. Menurut Tiffin (2017) ”*Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan, dan sesama karyawan*”. Sedangkan menurut Wexley & Yukl (2016) menerangkan ”*Kepuasan kerja adalah Is the way an employee feels about his or her job*”. Ini memiliki pengertian bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dariyo (2017) menerangkan, ”*Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ini berarti kepuasan kerja seseorang bergantung bagaimana penilaian (persepsi) individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya puas atau tidak*”. Robbins (2018) menjelaskan bahwa ”*Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya*”.

Munandar (2017) menjabarkan beberapa aspek kepuasan kerja pada karyawan seperti yang terlihat dibawah ini :

1. Ciri intrinsik pekerjaan
Menurut Locke, ciri intrinsik pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman pekerjaan, kesulitan pekerjaan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*)
Siegel & Lane mengutip kesimpulan yang diberikan oleh beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu kepuasan kerja, yaitu bahwa para sarjana psikologi telah secara tradisional dan salah meminimasi pentingnya uang sebagai penentu kepuasan kerja. Ternyata menurut hasil penelitian yang dilakukan Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
3. Penyalahgunaan kekuasaan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara

konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu penenggang rasa (*consideration*). Hubungan antara aspek-aspek lain dari penyelia dengan kepuasan kerja adalah kurang jelas dan hasilnya saling bertentangan.

4. Rekan sejawat yang menunjang
Kepuasan kerja yang ada dalam diri pekerja terjadi karena mereka ditempatkan dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka bisa saling berkomunikasi satu sama lain (*kebutuhan sosialnya terpenuhi*). Corak kepuasan kerja disini bersifat kepuasan kerja yang tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja.
5. Kondisi kerja yang menunjang
Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari-cari alasan untuk keluar dari tempat kerjanya karena kebutuhan fisik di tempat kerja tersebut tidak terpenuhi.

Stres Kerja

Stres dapat berarti banyak, mulai dari perspektif orang biasa sampai perspektif kalangan para ahli terkemuka. Bagi perspektif orang biasa, stres digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari semua pengalaman stres, suatu respons program yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Lazarus (dalam Lubis, 2017) membagi stres kedalam dua bagian yaitu distress dan eustress. Distress adalah stres yang mengganggu, stres ini berintensitas tinggi dan stres inilah yang harus diatasi agar tidak berakibat fatal. Sedangkan eustress adalah stres yang tidak mengganggu dan memberikan perasaan bersemangat. Menurut ia, stres semacam ini ada pada setiap manusia tanpa kecuali. Bahkan pada prinsipnya, setiap manusia membutuhkan stres sejenis ini untuk menjaga keseimbangan jiwanya. Berikut ini merupakan beberapa definisi dari para tokoh terkemuka mengenai stres ; Gunarsa (2016) menyatakan "*Stres dirumuskan sebagai setiap tekanan, ketegangan yang mempengaruhi seseorang dalam kehidupan, pengaruhnya bisa bersifat wajar ataupun tidak, tergantung dari reaksinya terhadap ketegangan tersebut*". Ivancevich, Konopaske, & Matesson (2017) mendefinisikan stres dengan pendekatan stres sebagai respon seperti berikut, "*Stres adalah respons adaptif, dimoderatori oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang*". Selain itu, Robbins (2017) mendefinisikan stres seperti berikut ini, "*Stres merupakan kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, atau tuntutan sesuai dengan harapan dan hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu*". Menurut Tyle "*Stres adalah perasaan tidak enak yang disebabkan oleh persoalan-persoalan di luar kendali kita, atau reaksi jiwa dan raga terhadap perubahan*". Fitcham & Rhodes (dalam Munandar, 2017) mengatakan "*Stres yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal, dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara afektif*".

Indikator stres kerja

Indikasi atau gejala dari stres yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya. Akibat fatal yang disebabkan oleh stres kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis. Gangguan emosional yang serius dan kronis bisa memproduksi respons-respons fisiologis yang mengakibatkan kerusakan struktural pada tubuh, dan jika serius bisa mengakibatkan

kematian. Selain itu, faktor penyebab dari gangguan psikosomatis adalah tekanan-tekanan emosional. Stres atau ketegangan emosional itu merupakan respons darurat dari tubuh menghadapi frustrasi yang terus-menerus.

Sutherland dan Cooper (dalam Organizational Stress, 2015) meringkas perilaku seseorang yang mengalami stres yang berlebihan sebagai berikut :

- a. Terlambat datang kerja/meninggalkan kerja lebih awal.
- b. Membuat kesalahan sebagai hasil dari pertimbangan yang lemah, pengambilan keputusan atau konsentrasi yang lemah.
- c. Mendapatkan kecelakaan di tempat kerja atau yang ada hubungannya dengan perjalanan kerja.
- d. Terlibat dalam pencurian. Konflik hubungan antar pribadi dengan para rekan kerja di tempat kerja.
- e. Menjadi lebih sedikit kreatif dan inovatif.

Robbin menjelaskan pula indikasi-indikasi dari seseorang yang terserang stres seperti berikut ini, *"Seorang pekerja yang mengidap stres tingkat tinggi berkemungkinan mengalami penyakit darah tinggi, borok, sikap mudah marah, sulit membuat keputusan yang rutin, tidak bergairah, dan rentan terhadap berbagai kecelakaan. Stres juga menampakkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain seperti; merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal, perubahan pola makan, sering lupa, menjadi perokok atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, dan tidur tidak teratur"*.

Gunarsa (2015) mengungkapkan gejala atau indikasi yang menunjukkan adanya gangguan stres yang terbagi kedalam symptom fisik dan psikologis seperti di bawah ini;

- A. Simptom fisik :
 - a. Stres sebagai pencetus penyakit Kardiovaskuler.
 - b. Ketegangan pada bagian tertentu seperti pegal dibahu, pinggang, leher, dan kepala.
 - c. Gangguan sistem pencernaan Ulkus Vetricus.
 - d. Ticks ; Gerakan diluar kemauan sebagai kebiasaan tanpa rangsangan yang jelas.
 - e. Kebiasaan menggaruk-garuk kepala, menggigit kuku, dan menggosok- gosok tangan.
- B. Simptom psikologis :
 - a. Ansietas, perasaan tidak menentu, cemas dan takut yang tidak jelas dan tidak terikat suatu ancaman yang jelas dari luar.
 - b. Seorang yang cemas, tertekan mudah depresi bila tidak bisa mengatasi masalahnya dan akan merasa putus asa, bingung, apatis, sedih, susah tidur dan pikiran negatif tentang orang lain dan diri sendiri.
 - c. Ketidakseimbangan emosi, suasana hati mudah berubah, cepat marah, emosi cepat meluap, menjadi histeris.
 - d. Stres mempercepat proses penuaan dengan gejala :
 1. Mampu mengingat peristiwa lama, tetapi lupa peristiwa baru.
 2. Kecemasan akan perubahan pada tubuh, penyakit dan kematian.
 3. Perasaan akan kehilangan kecantikan, rambut beruban, dan kerut diwajah.
 4. Bertingkah laku muda kembali, terlihat dari cara berpakaian dan berdandan.

Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang menyatakan hubungan dua variabel atau lebih disebut hipotesis

korelasional. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berpikir diatas, yang dapat diajukan sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_a : Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Pratama.

H_o : Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batang Hari Pratama .

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka-angka statistik. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif juga mempunyai tujuan untuk menguji suatu teori yang menjelaskan tentang hubungan antara kenyataan sosial (Hajar, 2015).

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh apakah mendekati distribusi normal ataukah tidak, maka dilakukanlah uji normalitas terhadap data penelitian. Adapun untuk uji normalitas dalam penelitian dengan jumlah sampel 50 orang, maka yang digunakan adalah *Test of Normality Shapiro-Wilk*. Tabelnya seperti di bawah ini :

Tabel 1: Tests of Normality

*	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRES KERJA	.108	50	.197	.974	50	.348
KEPUASAN KERJA	.099	50	.200(*)	.989	50	.917

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas pada skala stres kerja terdapat signifikansi sebesar 0.348 pada taraf signifikansi 5% atau 0.05. Dikarenakan nilai signifikansi berada di atas taraf signifikansi ($0.348 > 0.05$), sehingga dapat dikatakan bahwa skala stres kerja berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan seberapa besar kontribusinya dengan kepuasan kerja karyawan, maka dilakukanlah analisis data penelitian yang diperoleh dari karyawan PT. Batang Hari Pratama. Untuk menganalisisnya, maka digunakan teknik regresi linier ganda dengan menggunakan SPSS 11.05. Di bawah ini merupakan hasil dari uji regresi berganda dari data yang dianalisis :

Tabel 2: Proporsi Stres Kerja (*Fisik dan Psikis*) terhadap Kepuasan Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.482(a)	.232	.200		4.57803

a Predictors: (Constant), STRES PSIKIS, STRES FISIK

Dari tabel di atas diperoleh prosentase pengaruh stres kerja (*fisik dan psikis*) dengan menggunakan koefisien determinasi (R_{square}). Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat besarnya R sebesar 0.482 menunjukkan korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.200 menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel stres kerja fisik dan psikis mampu menjelaskan (*mempengaruhi*) variabel kepuasan kerja sebesar 20%, sedangkan 80% nya merupakan kontribusi dari variabel lain selain stres kerja.

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.077	2	149.039	7.111	.002(a)
	Residual	985.043	47	20.958		
	Total	1283.120	49			

a Predictors: (Constant), STRES PSIKIS, STRES FISIK b Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 7.111 pada taraf signifikansi 0.002 (*dimana* $0.002 < 0.005$) dengan F tabel sebesar 1.53. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja fisik dan psikis secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui koefisien regresi dan persamaan garis regresinya, di bawah ini merupakan tabel koefisien regresinya:

**Tabel 4: Koefisien Regresi
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.460	5.688		3.773	.000
STRES FISIK	.727	.292	.340	2.492	.016
PSIKIS	.462	.260	.242	1.775	.082

a Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Nilai probabilitas t_{hitung} variabel stres kerja fisik sebesar 2.492 dengan t_{tabel} sebesar 1.671 (*one tails*) menunjukkan hipotesis alternative (a1) yang diajukan diterima yang berarti ada pengaruh stres kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai probabilitas t_{hitung} variabel stres kerja psikis sebesar 1.775 dengan t_{tabel} sebesar 1.671 (*one tails*) menunjukkan hipotesis alternative (a2) yang diajukan diterima yang berarti ada pengaruh stres kerja psikis terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa stres kerja fisik dan psikis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 20%. Sedangkan untuk persamaan garis regresinya dapat dilihat di bawah ini:

$$\hat{Y} = 21.460 + 0.727 X_1 + 0.462 X_2$$

Persamaan yang dihasilkan dari analisis regresi di atas tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini ;

1. Konstanta sebesar 21,460 menyatakan bahwa jika tidak ada stres fisik maupun psikologis yang dialami oleh karyawan maka kepuasan kerja yang dihasilkan hanya 21,460 %.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,727 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % stres kerja fisik yang dialami oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,727 %.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % stres kerja psikis yang dialami oleh karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,462 %.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut ini :

1. Pada uji regresi berganda, terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja (*fisik dan psikis*) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 7.111 > F_{tabel} 1.53$ pada taraf signifikansi 5%.
2. Pada uji regresi berganda, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel stres kerja dengan dimensi fisik dan psikis nilai Adjusted R

Square sebesar 0.200. Hal ini menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel stres kerja (*fisik dan psikis*) terhadap variabel kepuasan kerja (sebesar 20%), sedangkan 80% nya merupakan kontribusi dari variable selain stres kerja.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema (*judul*) yang sama, disarankan untuk lebih memperdalam lagi pengamatannya terhadap responden dan hal-hal yang berhubungan dengan apa yang hendak diteliti.
2. Bagi pihak perusahaan: perusahaan wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tertuang dalam UU No. 1 tahun 197 seperti : Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi, dan penularan. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara, dan proses kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2016). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cranwell-Ward, J. & Abbey, A. (2010). *Organizational stress*. New York : Palgrave Macmillan.
- Dariyo, A. (2015). *Psikologi perkembangan dewasa muda*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Danim, S. (2016). *Metode penelitian untuk ilmu-ilmu perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Griffin (et.al). (2017). *Business*. Bisnis. Sita Wardhani (terj). Jakarta: Erlangga.
- Gunarsa, S.D. (2017). *Psikologi praktis anak, remaja dan keluarga*. Jakarta : Gunung mulia.
- Ivancevich (et.al). (2017). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lumongga, L. N. (2015). *Depresi tinjauan psikologis*. Jakarta: Kencana.
- Losyk, B. (2016). *Kendalikan stres anda*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Robins (et.al). (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-12 (*Alih bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani, & Abdul Rosyid*). Jakarta: Salemba Empat.
- Rakhmat, J. (2015). *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remadja Karya.
- Ross, R R. & Altmaier E. M. (2015). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Published Ltd.
- Umar, H. (2018). *Metode riset ilmu administrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.