

PENGARUH STRESS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIREKTORAT TEKNOLOGI DAN PENGEMBANGAN USAHA DI PT. KRAKATAU TIRTA INDUSTRI

Akbar Gunawan[†]

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: a68ar@untirta.ac.id

Amelia Rachmawati

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: amelrams@gmail.com

Putiri Bhuana Katili

Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon

Jl. Jend. Sudirman Km. 3 Cilegon, Banten 42435

E-mail: putiri@untirta.ac.id

ABSTRAK

Faktor penentu keberhasilan kerja pencapaian tujuan perusahaan adalah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, dimana karyawan tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan kerja maka harus ada kesesuaian antara pekerjaan dan karyawan itu sendiri yang mana dapat dilihat dari seberapa jauh dukungan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Faktor penyebabnya disebabkan oleh faktor tekanan dari lingkungan kerja perusahaan. Hal ini dapat memicu stress bagi karyawan yang bersangkutan sehingga berdampak pada penurunan prestasi kerja. Variabel independen yang digunakan adalah stress kerja dan variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja. Variabel Stress yang diukur dalam penelitian ini terbagi empat kriteria yaitu stressor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok, dan individu, Variabel Kepuasan Kerja yang diukur dalam penelitian ini terbagi empat kriteria yaitu Keluar (*Exit*), Menyuarakan (*Voice*), Mengabaikan (*Neglect*), dan Kesetiaan (*Loyalty*). Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berupa data kuesioner stress dan kepuasan kerja. Variabel stress dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) kriteria.

[†] Corresponding Author

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Walaupun di era globalisasi ini alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan sudah semakin canggih, apabila tanpa adanya peran aktif karyawan maka tujuan perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Jika karyawan sebagai individu tidak memberikan dukungan yang lebih terhadap perusahaan maka ia memiliki suatu masalah dalam dirinya tentang perusahaan itu sendiri. Stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar *deadline*. Menurut Robbins (2001), stress diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Menurut Luthans (2006), Faktor-faktor pemicu stress atau stressor yang mempengaruhi karyawan diantaranya berasal dari stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok, dan stressor individual. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja yang tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Di sebuah perusahaan seorang karyawan terdapat atasan, sebaiknya seorang atasan dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi karyawannya untuk terus meningkatkan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan telah membuat prestasi dalam pekerjaannya, maka ia berhak diberikan *reward* dalam bentuk seperti penghargaan berupa piagam, promosi jabatan, peningkatan gaji karyawan, bonus, dan lain-lain. Hal ini merupakan salah satu bentuk yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Robbins (2003) dalam Karimah (2012), ada empat tindakan yang mungkin dilakukan karyawan apabila mereka merasa tidak puas dalam pekerjaannya, yaitu keluar (*exit*), bersuara (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*).

PT Krakatau Tirta Industri merupakan salah satu anak perusahaan Krakatau Steel yang sebelumnya merupakan unit penunjang kegiatan operasional PT Krakatau Steel (Persero) dalam penyediaan air bersih yang mulai beroperasi sejak tahun 1978. Sebagian besar dari air bersih yang dihasilkan ini digunakan untuk kebutuhan industri dan sebagian lagi untuk kebutuhan masyarakat kota Cilegon. Dalam menunjang tujuan atau visi dan misi perusahaan, peran sumber daya manusia sangatlah

penting. Sumber daya manusia yang baik senantiasa selalu berusaha menciptakan prestasi-prestasi kerja yang akan dicapai di perusahaan sehingga akan terciptanya sebuah kepuasan pada karyawan. PT Krakatau Tirta Industri memiliki tenaga kerja sebanyak 181 orang, diantaranya 155 orang berstatus karyawan tetap dan 26 orang berstatus karyawan PKWT. Tenaga kerja tersebut terdistribusi dalam berbagai unit-unit kerja sesuai dengan kebutuhan dan fungsinya. Secara garis besar, unit-unit kerja terbagi dalam struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan. Dalam perjalanannya, masalah yang dihadapi PT Krakatau Tirta Industri yaitu berhubungan dengan tenaga kerja. Salah satu masalah penting dari waktu ke waktu adalah parameter kepuasan kerja karyawan yang tentunya sangat relevan terhadap kinerja perusahaan.

Rumusan masalah penelitian ini yaitu: Bagaimana menentukan tingkat stress karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri, Bagaimana menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Seberapa besar pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu: Penilaian tingkat stress karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri, Penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri, Mengetahui besarnya pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri.

2. Metodologi Penelitian

Dalam merancang suatu penelitian dibutuhkan mekanisme penulisan dan *flow chart* penelitian, deskripsi atau penjelasan dari *flow chart* pemecahan masalah : memulai proses penelitian pengaruh stress terhadap kepuasan kerja, melakukan pembelajaran melalui jurnal, skripsi dan berbagai sumber serta referensi untuk mempelajari teori-teori yang dapat menjadi panduan dan mendukung penelitian, Proses mengamati langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian, Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data sumber secara langsung dari perusahaan melalui proses komunikasi dengan mengajukan pertanyaan dan mengkombinasikan dengan referensi penelitian yang ada. Penyusunan kuesioner ini dilakukan berdasarkan 4 (kriteria) stress yaitu stressor ekstraorganisasi, stressor organisasi, stressor kelompok dan stressor individu (Luthans, 2006) dan berdasarkan 4 (empat) kriteria kepuasan kerja, yaitu keluar (*exit*), menyuarakan

(*voice*), mengabaikan (*neglect*), dan kesetiaan (*loyalty*) (Robbins dalam Karimah (2012), mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berupa data primer serta data sekunder. Data primer meliputi kuesioner stress dan kepuasan kerja, serta hasil wawancara. Wawancara dilakukan untuk menyusun butir pertanyaan pada kuesioner mengenai potensi-potensi yang akan menimbulkan stress. Kuesioner menggunakan variabel stress dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) kriteria, yaitu stressor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu (Luthans, 2006). Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) kriteria, yaitu keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), dan kesetiaan (*loyalty*) (Robbins dalam Karimah (2012). Data sekunder meliputi data *history* perusahaan meliputi struktur organisasi, *job description*, data profil perusahaan, dan data pengolahan produksi air.

Berdasarkan pengumpulan data kuesioner, kemudian dilakukan pengujian validitas dan reabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Sedangkan uji reliabilitas merupakan bentuk uji kualitas data (kehandalan) yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk atau variable. Data dikatakan valid dan reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Namun, jika ada data yang tidak valid maupun reliabel, akan kembali ke perancangan kuesioner ulang. Karakteristik responden merupakan gambaran umum responden yang merupakan karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha pada PT Krakatau Tirta Industri dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, status pernikahan, dan jabatan. Berdasarkan pengumpulan data kuesioner, kemudian dilakukan penilaian tingkat stress dan tingkat kepuasan kerja, perhitungan regresi linier sederhana, uji korelasi dan koefisien determinasi serta uji hipotesis.

Mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berupa data kuesioner stress dan kepuasan kerja. Variabel stress dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) kriteria, yaitu stressor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan individu (Luthans, 2006). Sedangkan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) kriteria, yaitu keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), dan kesetiaan (*loyalty*) (Robbins dalam Karimah (2012). Penentuan kategori tingkat stress dan kepuasan kerja dilakukan menggunakan panjang kelas interval berdasarkan 5 skala likert, sehingga didapatkan kategori penilaian tingkat stress dan kepuasan kerja, Menghitung Nilai *Mean* dan Kategori Setiap Dimensi Stress dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan skor yang didapat dari kuesioner,

dilakukan perhitungan nilai *mean* dan dimasukkan kedalam kategori-kategori dari setiap dimensi tingkat stress dan kepuasan kerja. Nilai *mean* dan kategori yang telah didapatkan dari setiap dimensi, kemudian dilakukan rekapitulasi sehingga didapatkan nilai *mean* dan kategori untuk variabel stress dan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan skor yang didapat dari kuesioner, kemudian dilakukan perhitungan nilai konstanta, Berdasarkan skor yang didapat dari kuesioner, kemudian dilakukan perhitungan nilai koefisien regresi, Berdasarkan skor yang didapat dari kuesioner, kemudian dilakukan perhitungan nilai *error*. Nilai konstanta (a), koefisien regresi (b) dan *error* (e) dimasukkan kedalam persamaan regresi linier, yaitu $y = a + bx = e$. Sehingga dapat diketahui grafik dari regresi linier.

Nilai r digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan stress dan nilai kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri dalam bentuk persentase.

Hipotesis awal dugaan sementara awal, yaitu tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Hipotesis alternatif merupakan dugaan alternatif, yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Menentukan nilai *alpha* dimana tingkat kepercayaan sebesar 95%. Menentukan nilai kesalahan setelah nilai *alpha* diketahui kemudian mencari nilai t tabel. Uji statistik digunakan untuk menghitung nilai t hitung.

3. Hasil dan Pembahasan

Data-data mengenai responden sangat diperlukan dan penting karena untuk mengetahui karakteristik responden yang akan menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini respondennya adalah karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri. Jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 19 orang.

Gambaran umum responden yang merupakan karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri dapat dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, status pernikahan, jabatan.

3.1.1 Usia Responden

Berikut ini merupakan pengelompokan responden berdasarkan rentang usia responden :

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
<30 tahun	5	26%
30-39 tahun	9	47%
40-49 tahun	3	16%
>50 tahun	2	11%
Jumlah	19	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari 30 tahun ada sebanyak 5 orang dengan persentase 26%. Responden yang berusia antara 30 sampai 39 tahun ada sebanyak 9 orang dengan persentase 47%. Responden yang berusia antara 40 sampai 49 tahun ada sebanyak 3 orang dengan persentase 16%. Responden yang berusia diatas 50 tahun ada sebanyak 2 orang dengan persentase 11%.

3.1.2 Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
Pria	13	68%
Wanita	6	32%
Jumlah	19	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria ada sebanyak 13 orang dengan persentase 68% dan responden yang berjenis kelamin wanita ada sebanyak 6 orang dengan persentase 32%.

3.1.3 Pendidikan Terakhir Responden

Berikut ini merupakan pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir responden :

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
SLTA ke bawah	1	5%
D1, D2, D3	5	26%
S1	9	47%
S2 ke atas	4	21%
Jumlah	19	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA kebawah ada sebanyak 1 orang dengan persentase 5%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir D1, D2, D3 ada sebanyak 5 orang dengan persentase 26%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 ada sebanyak 9 orang dengan persentase 47%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan

terakhir S2 ke atas ada sebanyak 4 orang dengan persentase 21%.

3.1.4 Lama Bekerja Responden

Berikut ini merupakan pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Jumlah Persentase
0-5 tahun	5	26%
6-10 tahun	7	37%
11-15 tahun	3	16%
16-20 tahun	1	5%
21-25 tahun	1	5%
26-30 tahun	1	5%
> 30 tahun	1	5%
Jumlah	19	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja 0 sampai 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 26%. Responden dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 37%. Responden dengan masa kerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 16%. Responden dengan masa kerja 16 sampai 20 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 5%. Responden dengan masa kerja 21 sampai 25 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 5%. Responden dengan masa kerja 26 sampai 30 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 5%. Responden dengan masa kerja diatas 30 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 5%.

Variabel stress dalam penelitian ini diukur melalui 4 (empat) dimensi, yaitu stressor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok, dan individu. Atribut dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat stress yang berjumlah 30 pernyataan yang dibagikan kepada setiap karyawan dan menggunakan 5 skala *Likert*, maka nilai maksimum adalah jawaban atau skala tertinggi yaitu 5 dan nilai minimum adalah jawaban atau skala terendah yaitu 1. Nilai tersebut diperoleh dari keseluruhan nilai yang diberikan responden setiap indikator dari variabel terikat maupun variabel bebas.

Panjang Kelas Interval =

$$\frac{\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}} \dots\dots\dots(10)$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus di atas didapatkan panjang kelas interval adalah 0,8, sehingga :

- a. $1,00 < x \leq 1,80$ menunjukkan penafsiran stress yang sangat rendah.
- b. $1,80 < x \leq 2,60$ menunjukkan penafsiran stress yang rendah.

- c. $2,60 < x \leq 3,40$ menunjukkan penafsiran stress yang sedang.
- d. $3,40 < x \leq 4,20$ menunjukkan penafsiran stress yang tinggi.
- e. $4,20 < x \leq 5,00$ menunjukkan penafsiran stress yang sangat tinggi.

Berikut ini merupakan penilaian responden atas dimensi ekstraorganisasi :

Tabel 5. Nilai Mean dan Kategori Atribut pada Dimensi Ekstraorganisasi

No	Atribut	Jumlah	N	Mean	Kategori
1	Perekonomian Indonesia saat ini sedang tidak stabil.	60	19	3,1579	Sedang
2	Permasalahan yang terjadi dalam keluarga membuat saya gelisah dan mengganggu konsentrasi.	51	19	2,6842	Sedang
3	Permasalahan yang terjadi dengan lingkungan masyarakat di rumah membuat konsentrasi saya terganggu.	47	19	2,4737	Rendah
4	Saya merasa kondisi keuangan saat ini mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.	42	19	2,2105	Rendah
5	Perkembangan informasi dan teknologi yang semakin canggih membuat saya menjadi tidak mampu mengikuti perkembangannya.	39	19	2,0526	Rendah
<i>Mean</i>				2,5158	Rendah

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa atribut pertama didapatkan nilai *mean* 3,1579 dan termasuk kedalam kategori stress yang sedang, atribut kedua didapatkan nilai *mean* 2,6842 dan termasuk kedalam kategori stress yang sedang, atribut ketiga didapatkan nilai *mean* 2,4737 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut keempat didapatkan nilai *mean* 2,2105 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah dan

atribut kelima didapatkan nilai *mean* 2,0526 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah. Sehingga nilai *mean* pada dimensi ekstraorganisasi sebesar 2,5158 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah.

Berikut ini merupakan penilaian responden atas dimensi organisasi :

Tabel 6. Nilai Mean dan Kategori Atribut pada Dimensi Organisasi

No	Atribut	Jumlah	N	Mean	Kategori
1	Saya merasa berat dengan kebijakan dan peraturan perusahaan saat ini.	43	19	2,2632	Rendah
2	Saya merasa dirugikan oleh kebijakan perusahaan ini.	41	19	2,1579	Rendah
3	Saya merasa kondisi tempat kerja diperusahaan saya kurang nyaman.	43	19	2,2632	Rendah
4	Saya merasa perusahaan kurang menyediakan fasilitas kerja yang saya butuhkan.	41	19	2,1579	Rendah
5	Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem <i>reward</i> diperusahaan.	50	19	2,6316	Sedang
6	Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi/keterampilan diri oleh perusahaan.	40	19	2,1053	Rendah
7	Saya merasa perusahaan belum ada peraturan yang jelas mengenai promosi jabatan.	44	19	2,3158	Rendah
8	Saya merasa sistem pemberian gaji diperusahaan belum sesuai dengan hasil pekerjaan saya yang telah dicapai.	45	19	2,3684	Rendah
<i>Mean</i>				2,2829	Rendah

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa atribut pertama didapatkan nilai *mean* 2,2632 dan

termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut kedua didapatkan nilai *mean* 2,1579 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut ketiga didapatkan nilai *mean* 2,2632 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut keempat didapatkan nilai *mean* 2,1579 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut kelima didapatkan nilai *mean* 2,6316 dan termasuk kedalam kategori stress yang sedang, atribut keenam didapatkan nilai *mean* 2,1053 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut ketujuh didapatkan nilai *mean* 2,3158 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, dan atribut kedelapan didapatkan nilai *mean* 2,3684 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah. Sehingga nilai *mean* pada dimensi organisasi sebesar 2,2829 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah.

Dapat diketahui bahwa atribut pertama didapatkan nilai *mean* 2,2632 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut kedua didapatkan nilai *mean* 2,3158 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut ketiga didapatkan nilai *mean* 2,0000 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut keempat didapatkan nilai *mean* 2,3684 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut kelima didapatkan nilai *mean* 2,0526 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut keenam didapatkan nilai 2,0526 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, atribut ketujuh didapatkan nilai *mean* 2,1053 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah, dan atribut kedelapan didapatkan nilai *mean* 2,3684 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah. Sehingga nilai *mean* pada dimensi kelompok sebesar 2,1908 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah.

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui secara keseluruhan tingkat stress karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri memiliki nilai *mean* sebesar 2,3015 dan termasuk kedalam kategori stress yang rendah

Tabel 7. Rekapitulasi Nilai *Mean* dan Kategori Variabel Stress

No	Dimensi	Mean	Kategori
1	Ekstraorganisasi	2,5158	Rendah
2	Organisasi	2,2829	Rendah
3	Kelompok	2,1908	Rendah
4	Individu	2,2164	Rendah
<i>Mean</i>		2,3015	Rendah

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel *dependent* (variabel Y), nilai variabel *dependent*

berdasarkan nilai *independent* (variabel X) yang diketahui.

Berikut ini merupakan data hasil tanggapan stress dan tanggapan kepuasan kerja berdasarkan responden :

Tabel 8. Hasil Nilai Tanggapan Stress (X) dan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Responden					
Responden	ΣX	ΣY	ΣXY	ΣX ²	ΣY ²
1	65	66	4290	4225	4356
2	68	73	4964	4624	5329
3	90	71	6390	8100	5041
4	64	88	5632	4096	7744
5	70	88	6160	4900	7744
6	36	89	3204	1296	7921
7	60	77	4620	3600	5929
8	60	77	4620	3600	5929
9	111	36	3996	12321	1296
10	60	73	4380	3600	5329
11	97	59	5723	9409	3481
12	67	76	5092	4489	5776
13	53	81	4293	2809	6561
14	63	77	4851	3969	5929
15	53	74	3922	2809	5476
16	62	78	4836	3844	6084
17	82	69	5658	6724	4761
18	69	76	5244	4761	5776
19	68	69	4692	4624	4761
Jumlah	1298	1397	92567	93800	105223

Berdasarkan tabel 8, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{19(92567) - (1298)(1397)}{19(93800) - (1298)^2}$$

$$= \frac{-54533}{97396}$$

$$= -0,5599100597 \approx -0,560$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$= \frac{1397 - (-0,5599100597)(1298)}{19}$$

$$= \frac{2123,763257}{19}$$

$$= 111,777 \approx 111,78$$

$$Error(e) = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a(\sum Y) - b(\sum XY)}{n-2}}$$

$$= \sqrt{\frac{105223 - 111,777(1397) - (-0,5599100597)(92567)}{19-2}}$$

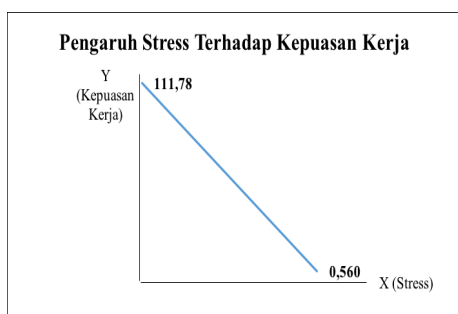
$$= \sqrt{\frac{899,7254962}{17}}$$

$$= \sqrt{52,92502919} = 7,2749$$

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 111,78 - 0,560 X + 7,2749$$

Berikut merupakan grafik regresi linear sederhana pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi & Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri:



Gambar 1. Grafik Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa regresi linear sederhananya adalah $Y = 111,78 - 0,560 X + 7,2749$, artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel stress akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,560 dan besarnya kesalahan standar estimasi adalah 7,2749. Semakin tinggi tingkat stress karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya dan semakin kecil nilai kesalahan standar estimasi maka semakin tinggi ketepatan persamaan estimasi dihasilkan untuk menjelaskan nilai variabel dependen yang sesungguhnya.

Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi Pearson. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan stress dan nilai kepuasan kerja. Sedangkan koefisien determinasi berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri dalam bentuk persentase.

Berikut ini merupakan perhitungan nilai r korelasi Pearson :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2]^{1/2} [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]^{1/2}}$$

$$= \frac{19(92567) - (1298)(1397)}{[19(93800) - (1298)^2]^{1/2} [19(105223) - (1397)^2]^{1/2}}$$

$$= \frac{1758773 - 1813306}{312,083 \times 218,2384 - 54533}$$

$$= \frac{68108,49459}{-0,8006}$$

$$R = r^2$$

$$= (-0,8006)^2$$

$$= 0,640 \approx 64\%$$

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa hasil korelasi nilai r nya sebesar -

0,8006 artinya korelasi tergolong kedalam korelasi yang memiliki hubungan yang sangat kuat. Sementara itu angka negatif mengindikasikan bahwa korelasi tersebut memiliki pola negatif atau berbeda arah. Serta nilai koefisien determinasinya sebesar 0,640 artinya 64% variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu stress, sedangkan sisanya sebesar 36% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor diluar variabel penelitian.

Suatu hipotesis berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya (Umar, 2004 dalam Timangratuogi, 2012). Uji hipotesis digunakan untuk menguji kredibilitas H_0 (Irianto, 2004 dalam Timangratuogi, 2012). Setelah melakukan uji hipotesis, akan diketahui hipotesis mana yang ditolak dan hipotesis mana yang diterima. Jika sebelumnya hasil uji korelasi Pearson telah dilakukan, dan diperoleh hasil korelasi tergolong kedalam korelasi sangat rendah atau dapat diabaikan dan berpola negatif. Untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan, maka perlu dilakukan uji hipotesis yaitu uji t. Berikut merupakan langkah-langkah pengujian hipotesis :

1. H_0 = Tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri
2. H_1 = Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri

3. A (α)
Tingkat Kepercayaan = 95%
 $\alpha = 100\% - 95\%$
 $= 5\% \approx 0,05$

4. Daerah Kritis
 $t_\alpha = 0,05$
 $t_{\alpha/2} = \frac{0,05}{2} = 0,0025$
 $df = n-2$
 $= 19-2 = 17$

Maka,

$$t_{\alpha/2} < -t_{(17; 0,025)} \quad \text{dan} \quad t_{\alpha/2} > t_{(17; 0,025)}$$

$$t_{\alpha/2} < -2,110 \quad \text{dan} \quad t_{\alpha/2} > 2,110$$

5. Uji Statistik
 $r = -0,8006$
 $r^2 = 0,64$
 $n = 19$
Maka,
 $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-r^2}}$
 $= \frac{(-0,8006)\sqrt{19-2}}{\sqrt{1-0,64}}$
 $= \frac{-3,30095}{0,6} = -5,5016$

6. Kesimpulan

Diketahui bahwa H_0 berada didalam daerah kritis. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress dengan kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan mengenai pengaruh stress terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Penilaian tingkat stress karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri memiliki nilai *mean* sebesar 2,3015 dan masuk kedalam kategori stress yang rendah karena sebagian besar karyawan tidak memiliki masalah yang terlalu berat untuk dimensi ekstraorganisasi, dimensi organisasi, dimensi kelompok dan dimensi individu. Hanya saja sebagian dari karyawan hanya memiliki sedikit masalah dengan beberapa atribut pernyataan yang dikategorikan tingkat stress yang sedang seperti merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem *reward* diperusahaan, permasalahan yang terjadi dalam keluarga, dan pengaruh perekonomian negara saat ini tidak stabil. Penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri memiliki nilai *mean* sebesar 3,6763 dan termasuk ke dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada hasil *mean* tiap dimensi untuk parameter kepuasan kerja menghasilkan nilai *mean* yang tinggi juga. Besarnya pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri dihitung menggunakan regresi linier sederhana, yakni $Y = 111,78 - 0,560 X$ artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel stress akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,560. Untuk hasil korelasi didapatkan nilai r nya sebesar -0,8006 artinya korelasi tergolong kedalam korelasi yang memiliki hubungan sangat kuat. Sementara angka negatif mengindikasikan bahwa korelasi tersebut memiliki pola negatif atau berbeda arah. Koefisien determinasinya diperoleh hasil sebesar 0,640 artinya 64% variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan dengan satu variabel independen yaitu stress, sedangkan sisanya sebesar 36% dapat dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor diluar variabel penelitian. Setelah dilakukan perhitungan statistik uji hipotesis (uji t), diperoleh hasil $t_{hitung} = 5,5016$ dan t_{tabel} atau daerah kritisnya adalah < -2110 dan $> 2,110$. Hal ini berarti nilai t_{hitung} berada didalam daerah kritis, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stress dengan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina. (2014). *Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu*. Jurnal Manajemen. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. (1995). *Psikologi Industri edisi ke-empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Bahri, Samsul. dkk. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Dan Kebersihan Kabupaten Bungo Dengan Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Kerja*. Jurnal Program Studi Manajemen. Padang: Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Cherry Kendra. (2010). What Is Reliability?. dikutip dari <http://psychology.about.com/od/research-methods/f/reliabilitydef.htm>. pada tanggal 14- 01-2018 pukul 14.09 PM.
- Fadhilah, M. Luthfi. (2010). *Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Skripsi Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2001). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. (1996). *Organisasi : Perilaku, Struktur Proses Edisi Kedelapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Karimah, Khoirinissa El. (2012). *Hubungan Stres Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Depok: Universitas Indonesia.
- Komalasari, Evie. (2008). *Tinjauan Sikap Masyarakat*. Jakarta : FTUI
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Munir Sahibul. (2008). *Metodologi Penelitian : Uji Validitas dan Reliabilitas Suatu Konstruk*

- Atau Konsep. Jakarta* : Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
- Notoatmodjo. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta*: Rineka Cipta.
- Ridwan dan Akdon. (2008). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung*: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2008). *Organizational Behaviour 12th edition. Jakarta* : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2010). *Research Method for Bussiness A Skill Building Approach (5th Edition). United Kingdom* : John Wiley & Sons Ltd.
- Septyanto, Dihin. (2008). *Pengukuran Variabel Dalam Penelitian*, dikutip dari http://www.indonusa.ac.id/pascasarjana/index.php?option=com_content&view=article&id=127:pengukuranvariabeldalampenelitian&catid=57:artikel&Itemid=80, pada tanggal 14- 01-2018 pukul 14.15 PM
- Sugiyono dan Wibowo. (2002). *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows. Bandung*: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Statistika Untuk Penelitian. Bandung*: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung*: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung* : Alfabeta
- Waluyo, Sihono Dwi. (2001). *Statistika Untuk Pengambilan Keputusan. Jakarta* : Ghalia Indonesia.