

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PG. KEBON AGUNG MALANG

Bulan Fatma

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)
e-mail: bulanfatma98@yahoo.com

Dianawati Suryaningtyas

Andi Nu Graha

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan penelitian explanatory research, jenis ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket atau kuesioner. Populasi dan sampel yang peneliti gunakan yakni di PG. Kebon Agung Malang dengan populasi sebanyak 222 karyawan tetap dengan pengambilan sampel sebesar 69 orang karyawan tetap, teknik yang digunakan menggunakan proposional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan menurunnya stres kerja serta beban kerja karyawan dimiliki PG. Kebon Agung Malang maka semakin baik pula ketiga variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan. Disarankan untuk perusahaan agar tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi resiko stres dan beban kerja karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian menggunakan variabel yang berbeda, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang termasuk mempengaruhi kinerja yang belum diteliti dalam penelitian.

Kata kunci – *Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasinya. Salah satu upaya dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah mempertahankan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi resiko stres dan beban kerja karyawan. Kepuasan kerja yang menyenangkan, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang belum mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PG. Kebon Agung Malang kinerja yang dimiliki oleh karyawan PG. Kebon Agung Malang kurang maksimal. Hal ini disebabkan antara lain, seperti efektifitas belum dapat terlaksana, pemenuhan atau penyelesaian tugas yang masih belum efektif dapat dilihat dari terlambatnya pengumpulan tugas dengan waktu yang diberikan, gaji atau upah yang dirasa belum sesuai antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan karyawan, beban mental akibat pemberian dari tugas yang sulit dengan waktu pengumpulan yang singkat masih menjadi masalah utama bagi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja (Robbins, 2015). Kepuasan kerja seorang

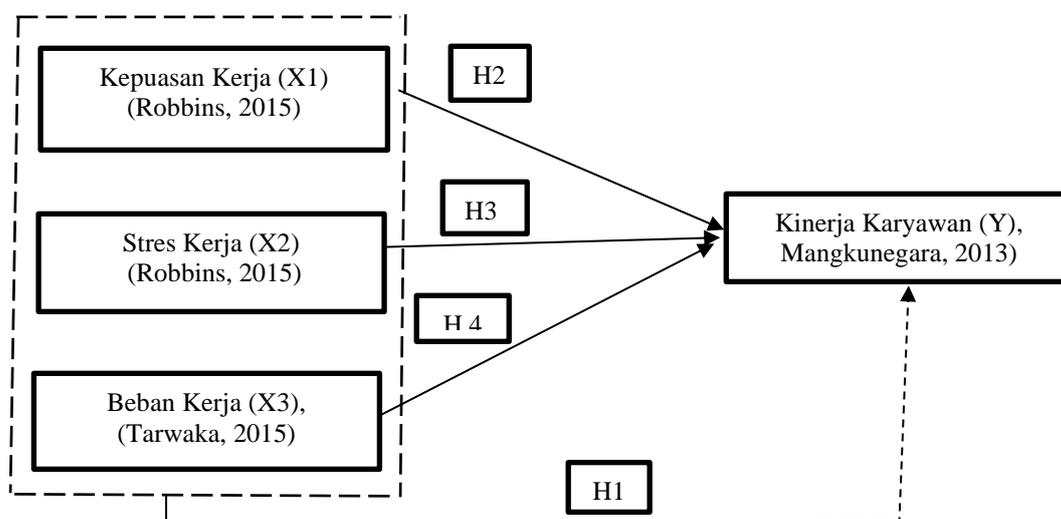
karyawan dapat merasakan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka bisa dikatakan ia puas dengan pekerjaannya (Wilson, 2012).

Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang kondisi individu dihadapkan pada satu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan hasilnya dipandang pasti dan penting, dapat disimpulkan stres kerja terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan dan dapat terjadi semua pekerjaan. (Robbins, 2015). Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2012). Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Tarwaka, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Sembada (2012), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Dhania (2010), menunjukkan adanya pengaruh stres kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Tunjungsari (2011), stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat memotivasi karyawan di dalam perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat stres kerja dan beban kerja yang diberikan atasan membuat karyawan akan merasa mampu mengerjakan tugas, memahami tugas dan mendorong karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

H1 : Kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

H4 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan penelitian explanatory research, jenis ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis berupa regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket atau kuesioner. Populasi dan sampel yang peneliti gunakan yakni di PG. Kebon Agung Malang dengan populasi sebanyak 222 karyawan tetap dengan pengambilan sampel sebesar 69 orang karyawan tetap, teknik yang digunakan yakni menggunakan proposional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PG. Kebon Agung Malang. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan menurunnya stres kerja serta beban kerja karyawan dimiliki PG. Kebon Agung Malang maka semakin baik pula ketiga variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan.

PEMBAHASAN

Karakteristik responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Dapat disimpulkan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 53,6% laki-laki sebanyak 32 atau 46,4%. Rata-rata usia karyawan 2 orang atau 2,9% responden berusia 26 - 30 tahun, 7 orang atau 10,1% responden berusia 31 - 35 tahun, 16 orang atau 23,2% responden berusia 36 - 40 tahun, 27 orang atau 39,1% responden berusia 41 - 35 tahun dan 17 orang atau 24,6% responden berusia >45 tahun. Tingkat pendidikan terdapat 3 orang atau 4,3% responden dengan pendidikan Non Sarjana, 7 orang atau 10,1% responden dengan pendidikan SD, 20 orang atau 29,0% responden dengan pendidikan SMP, 3 orang atau 4,3% responden dengan pendidikan SMA dan 36 orang atau 52,2% responden dengan pendidikan Sarjana. Dari hasil uji validitas semua item dan pertanyaan dinyatakan valid, sehingga semua item dapat digunakan analisis lebih lanjut, ditunjukkan dengan nilai korelasi r hitung lebih besar dari tabel 0,329, kemudian dilihat dari hasil uji reabilitas penelitian ini dikatakan reliable karena memiliki nilai *alfa cronbach* lebih dari 0,05.

Hasil pembahasan analisis deskriptif kinerja karyawan disimpulkan bahwa item pertanyaan memiliki nilai unggul dilihat dari kualitas kerja sedangkan item terendah adalah kuantitas kerja. Dari hasil tersebut di artikan bahwa kinerja karyawan yang ada di PG. Kebon Agung Malang selalu mengutamakan kualitas kerja karyawan. Kemudian hasil analisis deskriptif kepuasan kerja disimpulkan dari frekuensi jawaban responden yang unggul yaitu rekan kerja yang mendukung artinya PG. Kebon Agung Malang semua karyawan mendukung rutinitas kerja yang dilakukan didalam perusahaan. Hasil analisis deskriptif stres kerja dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang unggul adalah frustrasi dengan merasa belum berhasil dalam pekerjaan, artinya di PG. Kebon Agung Malang karyawan banyak yang merasa belum berhasil dalam pekerjaan dikarenakan masih belum merasa puas dalam pekerjaan. Sementara hasil analisis deskriptif beban kerja disimpulkan dari frekuensi jawaban responden yang unggul yaitu beban waktu, artinya karyawan masih merasa panik, takut dan khawatir akan pekerjaan yang diberikan karena keterbatasan waktu yang diberikan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel Independen | Unstandardized Coefficients | | Beta | T | Sig |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|-------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constanta) | -,992 | ,647 | | -1,533 | 0,130 |
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,312 | 0,115 | 0,282 | 2,715 | 0,008 |
| Stres Kerja (X2) | 0,472 | 0,175 | 0,298 | 2,702 | 0,009 |
| Beban Kerja (X3) | 0,384 | 0,124 | 0,310 | 3,101 | 0,003 |
| R Square (R ²) | 0,490 | | | | |
| Adjusted R Square | 0,467 | | | | |
| F = 20,823 Sig.F = 0,000 | | | | | |

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang. Dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang.

Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi tingkat stres kerja dan beban kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja, stres kerja dan beban kerja belum sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhania, R. D. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Resprentatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Volume 1, Desember 2010, (Online), (<http://eprints.umk.ac.id>), tanggal akses 30 November 2019.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Iskandar, S., Sembada, G, G. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 6, No. 1, hlm 26-38. STIE Pasundang Bandung. (Online), (<http://jurnal.stiepas.ac.id>), diakses 30 November 2019.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Resdokarya: Bandung.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tarwaka, 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Pers.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 1 No. 1, Maret 2011. Universitas Komputer Indonesia (Online), (<https://repository.unikom.ac.id>), di akses tanggal 30 November 2019.
- Wilson. Bangun. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.