Vol. 1 No. 1, Maret 2011

PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

(The Influence Job Stress To The Employee's Job Satisfaction At Head Office PT. Pos Indonesia, Ltd Bandung)

Peni Tunjungsari

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRAK

Stress kerja merupakan Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja, kepuasan kerja dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Kata Kunci : Stress Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan

sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans (terjemahan V.A. Yuwono, dkk 2006:439) mengemukakan bahwa: "Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana".

Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) stress adalah 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 berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:806) mengemukakan bahwa: Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Locke yang dikutif oleh Fredluthans terjemahan V.A. Yuwono, dkk (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah:
Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi di antaranya surat menyurat. PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos. Sesuai visi dan misi PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah senantiasa menjadi penyedia sarana komunikasi kelas dunia yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan

yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul daripada mengatasinya, oleh karena itu stress kerja tidak akan muncul kalau tidak ada pemicunya. Stress kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stress.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada beberapa orang karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana stres kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui stres kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.4. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berlokasi di Jl. Cilaki no.73 Bandung 40115.

II. Tinjauan Pustaka

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Stress Kerja

Perkataan stress berasal dari bahasa latin *Stingere,* yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stress adalah ketegangan atau

tekanan emosional yang dialami sesesorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang" (Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303).

"Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan" (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157).

" Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka" (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:796)).

stress adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres. Bagaimana bentuk stress yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya tehadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stress padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stress yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stress atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)) berpendapat bahwa: "Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja".

T. Hani Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantarnva adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Kemenduaan peranan
7. Frustasi
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perusahaan.

`2.1.3. Pendekatan Stress Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:517-518) pendekatan stress kerja dapat dilakukan dengan cara :

1. Pendekatan individu meliputi :
   a. Meningkatkan keimanan
   b. Melakukan meditasi dan pernapasan
   c. Melakukan kegiatan olahraga
   d. Melakukan relaksasi
   e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
   f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi :
   a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
   b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
   c. Menyediakan sarana olahraga
   d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
   e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
   f. Melakukan restrukturasi tugas
   g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.1.4. Pengertian Kepuasan Kerja

"Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya" (Malayu S.P. Hasibuan 2003:202).

"Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya"(T. Hani Handoko 2001:193).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan di atasdapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbins (2001:149) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah: "*Mentality challenging, equitable rewards, supportive working condition, and supportive colleagues*". *Mentality Challenging* (kerja yang secara mental menantang), karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. *Equitable rewards* (ganjaran yang pantas), karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan

pengharapan mereka. *Supportive working* (Kondisi kerja yang mendukung), karyawan sangat memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan bekerja. Studi fisik mengatakan bahwa karyawan lebih suka lingkungan fisik yang tidak berbahaya dan nyaman. *Supportive colleagues* (Rekan kerja yang mendukung), karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur. Pada dasarnya karyawan membutuhkan teman sebagai interaksi sosial dan bahkan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

Sedangkan Malayu S. P Hasibuan (2002:203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Siagian (1995) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

   Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirirnya frustasi jika berlangsung secara terus-menerus.Apabila untuk jangka waktu yamg lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem penghargaan yang adil

   Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila pelakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja, presepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal :

   a. Soal pengupahan dan penggajian

      Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian, atau ketrampilan.

Biasanya seseorang melihat upah atau gaji itu dengan beberapa perbandingan, seperti :

1) Perbandingan pertama dikaitkan dengan harapan seseorang berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan, status sosial, dan kebutuhan ekonomisnya.
2) Perbandingan kedua dikaitkan dengan orang lain dalam organisasi terutama mereka yang memiliki karakteristik yang serupa dengan pembanding dan melakukan pekerjaan yang sejenis serta memikul tanggung jawab yang profesional yang relatif sama. Jika terdapat perbedaan diantara upah dan gaji seseorang dengan rekannya yang menurut pandangannya memilki karakteristik yang sejenis, hal itu dipandang sebagai suatu hal yang tidak adil.
3) Perbandingan ketiga dikaitkan dengan para pekerja di organisasi lain di kawasan yang sama, terutama organisasi yang bergerak di bidang / dalam kegiatan yang sejenis dengan organisasidimana seseorang tersebut bekerja.
4) Perbandingan keempat dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan, teruatama yang menyangkut tingkat upah minimum yang dibanyak negara sudah diatur dengan perundang-undangan.
5) Perbandingan kelima dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah atau gaji dengan kemampuan organisasi.

b. Sistem promosi

Setiap organisasi harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik. Apabila menurut presepsi seseorang promosi dalam organisasi tidak didasarkan pada pertimbangan obyektif, tetapi didasarkan pada pertimbangan subyektif, seperti *personal likes and dislikes,* kesukuan, dan asal daerah akan timbul perasaan diperlakukan secara tidak adil.

2.1.6. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Wexley dan Yukl dalam As'ad (2002:104)** teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan atau *discrepancy theory*, teori keseimbangan atau *equity theory* dan teori dua faktor *two factor theory*

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat temyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di

bawah standar minimum sehingga menjadi negatif *discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik . Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity)* atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3 Two Factor Theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiex atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau hygiene factors. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari a*chievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement.* Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

4 Expectancy Theory

Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya

Pernyataan di atas berhubungan dengan rumus di bawah ini, yaitu:

Valensi x Harapan = Motivasi

Valensi lebih mengutamakan pilihan seorang pegawai untuk suatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.2 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut **Sugiyono (2009:64)** adalah :

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dalam penelitian ini penulis menetapkan dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :
"Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung".

III. Metode Penelitian

3.1 Metode Penarikan Sampel

Menurut **Sugiyono (2009;118)**, *propotionate stratified random sampling* yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Husein Umar (2004;78**)** untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam meraih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini sebesar 10%).

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 81 karyawan.

3.2 Metode Analis

Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Setelah data terkumpul melalui kuesioner maka langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu memberikan nilai *(scoring)* sesuai dengan sistem yang ditetapkan. *Scoring* dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 – 4 – 3 – 2 – 1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Akan tetapi sebelum melakukan pengolahan data, penulis terlebih dahulu melakukan uji kualitas data dengan pengujian validitas dan realibitas. Adapun metode analisa yang digunakan adalah koefisien regresi linier sederhana, koefisien korelasi pearson dan koefisien determinasi.

IV. Hasil Penelitian

4.1. Analisi Deskripstif

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa bahwa stres kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung, secara total berada dalam kategori sedang dengan mendapat skor 79,2 %.

Berdasarkan hasil perhitungan, skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan secara total berada dalam kategori Baik dengan mendapat skor 75,0 %.

4.2. Analisis Kuantitatif

- **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunakan software *SPSS 13.0 for windows,* maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.442	4.306		1.496	.139
	X	.718	.112	.585	6.417	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan yang dilakuan secara manual dan atau menggunakan software *SPSS 13.0 for window* diatas, diperoleh kesimpulan model regresi sebagai berikut:
Y = 6,442 + 0,718 X

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernilai 0, maka Y bernilai 6,442 Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika stress kerja (X) yang bersifat positif, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,718.

- **Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment* (*Pearson*)**

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunkan software *SPSS 13.0 for window,* maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Table 2
Stress Kerja (X)
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Y	Pearson Correlation	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

**. Correlation is significant at the 0.01 level

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,585. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan. Arah hubungan antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan adalah positif (searah), artinya Stress kerja yang semakin baik akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan kriteria keeratan hubungan, maka hubungan antara Stress kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori hubungan yang sedang atau cukup, yaitu pada rentang 0,40 – 0,599.

- **Anasisi Koefisien Determinasi**

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunkan software *SPSS 13.0 for windows*, maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.343	.334	5.35811

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diasumsikan bahwa besarnya pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah 34,3%, yang termasuk ke dalam kategori pengaruh yang Cukup. Sementara sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Stress Kerja.

4.3 Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan t_{hitung} = 6,417 lebih besar dari t_{tabel} = 1,990 atau Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,417 > 1,990. Hal ini Sesuai dengan uji signifikansi dengan kriteria penolakan dan permintaan hipotesis Ho adalah sebagai berikut:

Jika $-t\ tabel < t\ hitung < t\ tabel$, maka H_0 diterima

Jika $t\ hitung > t\ tabel$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t\ hitung < -t\ tabel$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan , maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Dari kelima indikator tersebut, skor total paling tinggi adalah pada indikator tuntutan tugas sebesar 82,8%. Hal ini berarti karyawan mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung yang diambil dari 5 (lima) indikator yaitu gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Secara rata-rata penilaian kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan.
3. Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stress kerja. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan.

Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut.

1. Stress kerja yang dialami karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam klasifikasi yang tidak terlalu tinggi atau sedang, sebaiknya karyawan lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan hasil penelitian dalam klasifikasi baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tetapi akan lebih baik jika perusahaan dapat memonitor penggunaan waktu kerja setiap karyawan untuk memudahkan mengatur beban kerja agar merata sehingga tidak menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman. Suasana kerja yang nyaman, akan memotivasi karyawan untuk berprestasi sehingga lebih mudah mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu (Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3, No. 6). 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.* (http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel%204%20Anwar%20Prabu.pdf)

As'ad, Moh. (2002). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

Azlina Mohd. Kosnin & Tan Sew Lee (Jurnal Teknologi Universitas Teknologi Malaysia).2008. *Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja.* (http://html-pdf-converter.com/pdf/jurnal-pengaruh-stres-kerja-terhadap-prestasi kerja.html)

Chua Bee Seok (Jurnal Teknologi Universitas Teknologi Malaysia).2004. *Stress Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesihatan Mental dan Strategi Daya Tindak : Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota.* (http://www.penerbit.utm.my/onlinejournal/40/E/JTJUN40E01.pdf)

Ciliana dan Wilman D. Mansoer (Jurnal JPS Vol. 14 No. 2).2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Bank Y.* (http://journal.ui.ac.id/?hal=detailArtikelJPS&q=12)

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),*Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung : Rosda.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, jakarta: Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INT AN SEJATI.

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. Metode *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media.

Wexley, Kenneth N. dan Lathan Yukll E. (2002). *Developing And Training Human Resouces Mangement in Organization 3'"Edition*. New York: Pearson Education,Inc. Uplew Saddle River.