

## PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KECAMATAN DRINGU KABUPATEN PROBOLINGGO

Yayuk Indah Wahyuning Tyas  
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo  
(E-mail: yayukindah63\_@gmail.com)

**Abstrak :** *This research the approach quantitative , as associative .Variable research used to research this is the independent variable ( sources job stress consisting of of the design , demands the role of the demands between personal and dependent variable ( satisfaction work ) .The method of analysis the data used to research is the quantitative analysis , with use of five formula that is the validity , reliability test , regression analysis linear multiple , test t ( partial ) and the f ( simultaneous ) . Based on analysis on concluded that design work , demands role and demands between personal a partial significant work with satisfaction of state civil apparatus .While simultaneously . That design work , demands role , and demands between personal , influences work satisfaction of state civil apparatus in dringu kabupaten probolinggo .While variables most dominant affect satisfaction employment is between personal demands*

**Key Words:** *The desain work , demani role , , demain between personal, work satisfaction*

### PENDAHULUAN

Salah satu entitas pemerintahan yang memberikan pelayanan langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat adalah Kecamatan. Sebagai subsistem pemerintahan di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan dan administrasi pemerintahan, pembangunan serta kemasyarakatan (Sadu, 2009: 01)

Menurut Hasibuan (2013: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Menurut P Siagian (2011: 300) Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbede-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stres yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Selain itu, pengaruh stres tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stres ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu dalam mengembangkan ide-ide kreatif. (Mondy, 2008: 95).

Ada beberapa masalah stres kerja yang berkaitan dengan organisasi yang perlu diangkat dalam penelitian ini antara lain : (a) Sumber-sumber stres kerja yang berasal dari segi faktor organisasi, terdiri dari tiga variabel yaitu desain pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. (b) Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres kerja meskipun dalam taraf yang amat rendah. (c) Dalam zaman kemajuan disegala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Disatu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja disatuan organisasi juga semakin bertambah.

Stres kerja yang dialami pegawai Kecamatan Dringu karena desain pekerjaan disebabkan karena kurangnya pemberian otonomi, variasi tugas, identitas tugas dan umpan balik pekerjaan. Stres kerja bersumber dari tuntutan peran disebabkan karena adanya *role conflict* (peran konflik), *role ambiguity* (peran ambigu), *work load* (beban kerja) dan *task characteristics* (karakteristik tugas). Sedangkan stres kerja karena tuntutan antar personal disebabkan karena adanya politik organisasi, hubungan intrakelompok dan interkelompok, *workplace bullying* (ancaman tempat kerja) serta karakteristik individu.

Mengingat kepuasan kerja pegawai Kecamatan Dringu sangat berpengaruh terhadap upaya dalam memusnahkan sumber-sumber stres kerja dalam organisasi/Pemerintah Kabupaten Probolinggo, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo”.

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui sumber stres kerja mana yang mempunyai pengaruh

dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a. Desain pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan antar personal secara simultan dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. b. Desain pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan antar personal secara parsial dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. c. Sumber stres kerja yang memiliki pengaruh dominan dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

Adapun asumsi atau anggapan dasar yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Peraturan dan kebijakan yang diberlakukan pada Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo tidak ada perubahan. (b) Penilaian kepuasan kerja masing-masing aparatur sipil negara terhadap sumber-sumber stres yang diterima berbeda-beda. (c) Kondisi lingkungan kerja aparatur sipil negara Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo cenderung tetap atau tidak ada perubahan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Stres

Beberapa diskripsi mengenai stres antara lain: (1) Menurut P. Siagian (2011: 300) “Stres adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. (2) Menurut Hasibuan (2013: 204) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. (3) Menurut Mondy (2008: 95) “Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya”. (4) Menurut T. Hani Handoko (2008: 200) “Stres adalah suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”.

### **Kepuasan Kerja**

Beberapa definisi mengenai kepuasan kerja antara lain: (1) Menurut Hasibuan (2013: 202), “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. (2) Menurut T. Hani Handoko (2008: 193), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.**

Sutrisno (2011: 82) mengemukakan bahwa diduga kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik, mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lainnya.

Menurut Strauss dan Styles (dalam Handoko, 2008: 196) kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan dalam psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan,

emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian survey, dipergunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2006) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu stres kerja dan kepuasan kerja. Hubungan kedua variabel ini bersifat kausal dimana satu variabel berpengaruh terhadap variabel yang lain. Rancangan penelitian ini untuk menyimpulkan dari analisis data sehingga akan mendapatkan hasil penelitian yang valid, obyektif dan akurat. Penelitian dilakukan pada aparatur sipil negara di kecamatan Dringou. Pemilihan lokasi penelitiandilakukan secara sengaja (*purposive*).

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan permasalahan yang terjadi dan hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini, maka diskripsi variabel eksogen adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel lain, dalam penelitian ini variabel eksogen adalah stres kerja (X). Sedangkan variabel lain dalam penelitian ini adalah variabel endogen yang akan dipengaruhi oleh variabel eksogen, variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Sedangkan taraf variabel eksogen yang menjadi parameter stres kerja adalah desain

pekerjaan, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal.

#### Analisis Data

Analisis data merupakan analisa pengaruh hubungan antara variabel stres kerja sebagai variabel eksogen dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel endogen. Data yang berasal dari kuesioner yang diperoleh empat puluh (40) aparatur sipil negara kecamatan Dringu diuji validitasnya dan reliabilitasnya. Kemudian analisis data dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda. Untuk membuktikan pengaruh hubungan antar variabel eksogen dengan variabel endogen berdasarkan formulasi hipotesis yang telah dirancang apakah berpengaruh atau tidak, berdasarkan analisis of variance dari analisis regresi. Hipotesis variabel eksogen berpengaruh atau tidak dari perbandingan angka F hitung dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 apabila lebih kecil dari tingkat kesalahannya maka variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, tetapi apabila lebih besar dari  $\alpha$  0,05 maka variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen. Sedangkan pengujian level dari variabel eksogen dilanjutkan dengan uji t test merupakan pengujian secara parsial.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis sidik ragam dari variabel eksogen stres kerja dan levelnya berdasarkan nilai F hitung secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen kepuasan kerja. Berdasarkan rancangan hipotesis yang diformulasikan pada penelitian ini yaitu desain pekerjaan (X1), tuntutan peran (X2) dan tuntutan antar personal (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara. Nilai F hitung sebesar 57,280 lebih besar dari F tabel sebesar 2,866 sehingga pengaruh level stres kerja seperti desain pekerjaan (X1), tuntutan peran (X2), dan tuntutan antar personal (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja (Y) aparatur sipil negara di Kecamatan Dringu (angka sig pada SPSS 20 sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05).

Sedangkan hasil  $t_{hitung}$  tuntutan peran (X2) aparatur sipil negara sebesar - 3,076. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan peran (X2) berpengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini bermakna bahwa tuntutan peran (X2) jika meningkat, maka kepuasan kerja (Y) justru menurun. Penurunan kepuasan (Y) kerja aparatur sipil negara sebesar - 3,076 apabila desain pekerjaan (X1) dan tuntutan peran antar personal (X3) konstan. Hasil analisis statistik nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,004 bila dibandingkan dengan nilai tingkat kesalahan sebesar 0,05 lebih kecil. Hal ini berarti tuntutan peran (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan dringu.

Hasil terhitung tuntutan antar personal (X3) nilainya sebesar - 4,609, hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan antar personal (X3) berpengaruh negatif dan signifikan (berlawanan arah) terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Dringu. Hal ini berarti jika tuntutan antar personal (X3) meningkat, akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara sebesar - 4,609 apabila desain pekerjaan (X1) dan tuntutan peran (X2) mempunyai nilai konstan. Hasil  $t_{hitung}$  tuntutan antar personal sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan sebesar 0,05 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Dringu. Jadi hipotesis level variabel eksogen seperti desain pekerjaan (X1), tuntutan peran (X2) dan tuntutan antar personal (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  pada masing masing level variabel eksogen seperti desain

pekerjaan (X1) sebesar - 3,018, tuntutan peran (X2) sebesar -3,076 dan tuntutan antar personal (X3) sebesar -4,609, bila dibandingkan diantara level ketiga variabel eksogen variabel tuntutan antar personal (X3) berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo diantara variabel tuntutan peran (X2) dan desain pekerjaan (X1). Jadi hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan rancangan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen stres kerja (X) dan levelnya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo, Variabel eksogen berpengaruh sebesar 83% dari nilai koefisien determinan sebesar 0,827 terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara sedangkan yang 17% dari pengaruh lainnya. Sedangkan dari rancangan persamaan matematisnya apabila nilai level variabel eksogennya seperti desain pekerjaan (X1), tuntutan peran (X2) dan tuntutan antar personal (X3) apabila konstan maka variabel eksogen stres kerja berpengaruh sebesar 23,822 terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara.

Secara parsial berdasarkan rancangan hipotesisnya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Berturut turut nilai  $t_{hitung}$  desain pekerjaan (X1) sebesar -3,018, tuntutan peran (X2) sebesar -3,076 dan tuntutan antar personal (X3) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

Berdasarkan rancangan hipotesis yang disusun pada penelitian ini diantara level variabel eksogen seperti desain pekerjaan (X1), tuntutan peran (X2) dan tuntutan antar personal (X3) variabel manakah yang paling dominan, berdasarkan nilai  $t_{hitung}$

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) adalah tuntutan antar personal (X3) yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) aparatur sipil negara di Kantor kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -4,609.

Untuk mencapai tujuan Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara agar tidak terjadi penurunan maka sumber stres kerja yang perlu diperhatikan adalah desain pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Terutama sumber stres kerja seperti tuntutan antar personal menunjukkan yang paling dominan terhadap penurunan kepuasan kerja aparatur sipil negara.

Penurunan kepuasan kerja aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan

Dringu agar diperhatikan lagi kebijakan terhadap desain pekerjaan, tuntutan peran dan tuntutan antar personal untuk diciptakan agar tidak terjadi penurunan kepuasan kerja aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Dringu dan tidak menjadi constrain terhadap tujuan pelayanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Invancevich, dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kecamatan. 2014. *Renja Kecamatan Dringu 2013-2018*. Probolinggo: Kecamatan.

Kecamatan. 2014. *Restra Kecamatan Dringu 2013-2018*. Probolinggo: Kecamatan.

Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Erlangga.

P Duwi. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

Priyatno. 2009. *Metode Penelitian*. Bandung: ALFABETA.

Siagian, Sondang.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Wisistiono, Sadu, dkk. 2009. *Perkembangan Organisasi Kecamatan dari Masa ke Masa*. Bandung: Fokusmedia.

**Lampiran :**  
**Koefisien Korelasi Validitas**  
**Menggunakan Program SPSS 20Dengan**  
**Corrected Item Total Correlation**

**Variabel Desain Pekerjaan (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	12,43	9,276	,313	,680
Item_2	12,68	8,584	,484	,619
Item_3	13,25	10,192	,326	,680
Item_4	12,93	9,661	,359	,667
Skor_Total	7,33	2,943	1,000	,247

**Variabel Tuntutan Peran (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	13,88	10,163	,425	,669
Item_2	14,03	10,128	,409	,673
Item_3	13,63	10,497	,434	,670
Item_4	14,30	11,395	,344	,699
Skor_Total	7,98	3,307	1,000	,326

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sid. Error of Estimate
1	,909 <sup>a</sup>	,827	,812	1,007

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174,267	3	58,089	57,280	,000 <sup>b</sup>
Residual	36,508	36	1,014		
Total	210,775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub>, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Sid. Error	Beta		
(Constant)	23,822	,818		29,116	,000
<sup>1</sup> X <sub>1</sub>	-,398	,132	-,294	-3,018	,005
X <sub>2</sub>	-,392	,127	-,306	-3,076	,004
X <sub>3</sub>	-,577	,125	-,442	-4,609	,000

a. Dependent Variable: Y