
The Relationship of Job Stress with Employee Job Satisfaction in the Company and its Implications for Guidance and Counseling Services

Estelita Mahardikawati¹, Mursyid Ridha²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, e-mail: estelita.mahardikawati@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the phenomenon of the many employees who complain because of the demands of the work they live. Problems that arise in the work environment have a profound effect on employees. Complaints in the form of physical disorders are often experienced by employees. There are also employees who choose to stop working after working for less than one month, due to heavy workload. Job satisfaction is an individual's way of feeling his work resulting from the individual's attitude toward various aspects contained in the job. One factor that affects job satisfaction is job stress. This research is a descriptive correlational type of research with quantitative methods. As for the subjects in this study were all employees of the Auto 2000 Service field at Laweh in Banu Hampu sub-district, Bukittinggi, which amounted to 12 employees. The research instrument used was a job stress questionnaire and a job satisfaction questionnaire. Data were analyzed with descriptive statistical techniques and Pearson Product Moment techniques with the help of the SPSS For Windows 20.0 program. The results revealed that (1) employee job stress was in the low category, (2) employee job satisfaction was in the high category and (3) there was a significant negative relationship between job stress and employee job satisfaction with a correlation coefficient of -0,635 which was at the significance level 0.027. Based on the research findings, it is suggested to counselors to be able to provide several service areas in the industrial business world such as job placement, job adjustments, job satisfaction, job transfer and other problem alleviation, in order to help to alleviate job stress and increase employee job satisfaction in the company.*

Keywords: Job Stress, Employee Job Satisfaction

How to Cite: Estelita Mahardikawati, Mursyid Ridha. 2019. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling. *Konselor*, VV (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/00160kons2019



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author

Introduction

Perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat proses pencarian informasi dan komunikasi semakin cepat dan efisien. Hal ini tentu saja menyebabkan kebutuhan manusia bukan lagi terbatas pada kebutuhan sandang, papan dan pangan melainkan juga pada kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Selain itu, dorongan dari lingkungan kerja untuk terus berkembang mendorong manusia untuk mengasah dan mempertajam kemampuan maupun keahlian atau skill yang dimiliki.

Pendidikan sebagai wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam dunia usaha. Kompetensi dan persaingan yang semakin ketat menuntut manusia untuk memiliki tingkat pendidikan yang baik dan berkualitas. Gozali & Cahyono (dalam Wahyu Hidayat, 2013) menyebutkan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan serta keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya, karyawan dilevel bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang antara yang dia kerjakan dengan yang ia dapatkan. Timbulnya rasa tidak puas tersebut dapat menimbulkan

stres kerja pada karyawan. Selain itu, Stres kerja juga dapat terjadi karena beban kerja yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih cepat, tepat dan efisien dengan ritme kerja yang semakin tinggi sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikologis. Sarafino (dalam Ade & Zikra, 2019) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan karena ketidaksesuaiannya antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut. Berbagai tuntutan waktu yang semakin mendesak serta beban kerja lainnya dapat menimbulkan stres kerja karyawan. Lebih lanjut, Sarafino (dalam Sagita, Daharnis & Syahniar, 2017) mengemukakan stres yang dihadapi individu itu bermacam-macam dan berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepribadian, dan intelektual yang terdapat dalam diri individu tersebut. Dalam hal ini, karyawan perlu mendapat dukungan sosial di lingkungan tempat mereka bekerja. Dukungan sosial yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain yang mengalami stres dapat memberikan efek positif terhadap orang yang menerima dukungan sosial tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Baron dan Byrne (dalam Rahmawati, Neviyarni & Firman, 2014) bahwa pentingnya dukungan sosial, kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain.

Menurut Keenan & Newton (dalam R. Sandra & Ifdil, 2015) stres kerja adalah perwujudan dari kekeburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan (dalam Konadi, Mudjiran & Karneli, 2017). Kemudian Barseli, Ifdil & Nikmarijal (dalam Rizki Agusman & Marjohan, 2019) mengungkapkan bahwa Pada saat individu mengalami stres, maka individu tersebut akan melakukan suatu perilaku yang dinamakan *coping*. *Coping* merupakan respon tingkah laku atau pikiran terhadap situasi stres, dengan menggunakan sumber daya dari dalam diri maupun lingkungan yang dilakukan secara sadar (dalam Sujadi, Yusuf & Marjohan, 2016). Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban pekerjaan yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Sejalan dengan itu, Luthans (dalam Setiyana, 2013) menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu : *Physiology, Psychology dan Behavior*.

Stres kerja yang dirasakan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler & Sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian, menurut Panji Anogara (2009) “stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis”.

Loke (dalam Sutarto Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Di sini Loke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. Sutarto Wijono (dalam Ilyas A, 2018) menambahkan bahwa beberapa fenomena yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang kurang adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan. Berdasarkan pandangan Herzberg (dalam Khairani & Ifdil, 2015) indikator yang mengukur kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu yang pertama faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan dan interaksi antar karyawan. Kemudian faktor kedua yaitu faktor intrinsik yang terdiri dari pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan. Kemudian berdasarkan pendapat Schultz & Schultz (dalam Felanny & Sukma Rani, 2013) kepuasan kerja terdiri dari enam aspek yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) Promosi, 4) pengawasan/supervisi, 5) kelompok kerja, dan 6) lingkungan kerja.

Method

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mencari hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. menurut Yusuf (2005) pendekatan korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel yang lain. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Auto2000 bukittinggi bagian service yaitu sebanyak 12 karyawan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS for windows 20.0.

Alat pengumpulan data adalah angket. Angket yang dipakai untuk mengungkapkan Stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, terdiri dari pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS). Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri, bekerja sama dengan pihak perusahaan. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik persentase.

Results and Discussion

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Tingkat Stres Kerja Karyawan

Temuan penelitian stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Gambaran stres kerja karyawan
(n=12)

KATEGORI	SKOR	f	%
Sangat tinggi	≥ 127	0	0
Tinggi	103-126	0	0
Sedang	79-102	1	8,33
Rendah	55-78	10	83,33
Sangat rendah	≤ 54	1	8,33
JUMLAH		12	100

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa sebanyak 83,33% karyawan memiliki Stres Kerja berkategori rendah, 8,33% karyawan memiliki Stres kerja berkategori sangat rendah, sebanyak 8,33% stres kerja karyawan sedang, dan tidak ada karyawan yang berada pada kategori stres kerja yang sangat tinggi maupun tinggi. Berdasarkan penjabaran data di atas, Stres kerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan rendah yaitu berada pada kategori rendah. Artinya di sini sebagian besar karyawan bagian service di perusahaan Auto2000 tidak mengalami stres karena pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitian kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Gambaran kepuasan kerja karyawan
(n=12)

KATEGORI	SKOR	f	%
Sangat tinggi	≥ 106	4	33,33
Tinggi	86-105	8	66,67
Sedang	66-85	0	0,00
Rendah	46-65	0	0,00
Sangat rendah	≤ 45	0	0,00
JUMLAH		12	100

Berdasarkan tabel 2 dijelaskan bahwa 66,67% karyawan memiliki kepuasan kerja yang berkategori tinggi, dan sebanyak 33,33% memiliki kepuasan kerja yang berkategori sangat tinggi. Selanjutnya tidak ada karyawan yang kepuasan kerjanya berada pada kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Berdasarkan penjabaran data diatas, kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi, artinya disini sebagian besar karyawan Auto 2000 Bukittinggi merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.

3. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan penelitian tentang hubungan stres kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Korelasi Stres Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations	
		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,635 [*]
	Sig. (2-tailed)		,027
	N	12	12
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,635 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	12	12

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasional dengan menggunakan *SPSS 20.0* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi dengan nilai korelasi $-0,635^{**}$ dengan taraf signifikan $0,027$ dengan jumlah responden 12 orang karyawan bagian service. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Brief, Schuler & Sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Senada dengan itu, Panji Anogara (2009) menjelaskan "stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Hal ini menunjukkan stres kerja memberi pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya.

Berdasarkan uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya stres kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan menguji hipotesis mengenai stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kebanyakan (83,33%) karyawan memiliki stres kerja yang rendah, namun masih terdapat sebagian kecil karyawan yang memiliki stres kerja pada kategori sedang. Sehingga diperlukan peran konselor untuk dapat membantu mengurangi stres kerja pada karyawan. Selanjutnya, (66,67%) karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan tidak ada karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan yang dijalannya. Dan juga dari hasil penelitian ini diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service, artinya semakin tinggi tingkat stres, maka kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan ada sebagian kecil karyawan yang stres kerjanya tinggi dan ada sebagian kecil karyawan yang kepuasan kerjanya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan peran konselor untuk memberikan bantuan layanan untuk karyawan. Menurut Prayitno (1997) Adapun layanan yang dapat diberikan konselor di dunia usaha dan industri meliputi beberapa bidang pelayanan, yaitu Penempatan kerja, penyesuaian kerja, kepuasan kerja, kepindahan kerja, dan pengentasan masalah lainnya seperti masalah-masalah pribadi berkenaan dengan keluarga, kesehatan, sikap, dan kebiasaan sehari-hari, hobi dan waktu senggang, hubungan sosial kemasyarakatan, dan lain sebagainya

References

- A. Yusuf Muri. (2005). *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Agusman, R., & Marjohan, M. (2019). The Relation of Academic Strees to Intensity of Playing Online Games. *Jurnal Neo Konseling*, 1(3).
- Ade, A. H., & Zikra, Z. (2019). Students Academic Stress and Implications in Counseling. *Jurnal Neo Konseling*, 1(3).
- Felanny & Rani Sukma. (2013). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan pada Perusahaan X. *Jurnal NOETIC Psychology*, 3(2).
- Ilyas, A. (2018, October). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. In *Seminar Konseling 2017*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Konadi, H., Mudjiran, M., & Karneli, Y. (2017). Efektivitas Pendekatan Rational Emotive Behavior Therapy melalui Bimbingan Kelompok untuk Mengatasi Stres Akademik Siswa. *Konselor*, 6(4), 120-131.
- Khairani, Y., & Ifdil, I. (2015). Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *Konselor*, 4(4), 208-214.
- Prayitno. (1997). *Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Bina Sumber Daya MIPA.
- Panji Anogara . (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmawati, Neviyarni & Firman. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Kepala Sekolah dengan Pelaksanaan Tugas Guru BK di SMPN kab. Kerinci. *Jurnal Education dan Pendidikan*, 3(3).
- R. Sandra & Ifdil. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Education dan Pendidikan*, 1(1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sujadi, E., Yusuf, A. M., & Marjohan, M. (2016). Hubungan antara Locus Of Control dan Efektivitas Komunikasi antar Pribadi dengan Problem Focused Coping. *Konselor*, 5(1), 24-32.
- Sagita, D. D., Daharnis, D., & Syahniar, S. (2017). Hubungan Self Efficacy, Motivasi Berprestasi, Prokrastinasi Akademik Dan Stres Akademik Mahasiswa. *Bikotetik (Bimbingan dan Konseling: Teori dan Praktik)*, 1(2), 43-52.
- Wijono. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wahyu Hidayat. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Motivasi Terhadap Kerpuaan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan Gender sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Schollar*. IV(1).