

---

## Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Job Stres* Pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun

Rizky Dwi Yuliafi<sup>1</sup>, Zaenal Abidin<sup>2</sup>, Retno Widiarini<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun

E-mail: [yuliafirizkydwi@gmail.com](mailto:yuliafirizkydwi@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 02 Januari 2022

Revised: 11 Januari 2022

Accepted: 11 Januari 2022

**Keywords:** *Job Satisfaction*,  
*Job Stres*, PT. Inka

**Abstrak:** *Job satisfaction* memiliki pengaruh yang erat hubungannya pada setiap kinerja dan komitmen karyawan yang juga sangat berkaitan dengan *job stres*, jika *job satisfaction* dalam perusahaan meningkat maka pekerjaan akan semakin banyak dan akan menimbulkan *stres*. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *Job Stres* pada kinerja karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* termasuk *job satisfaction* (tidak puas) yaitu sebanyak 19 responden (51,2%), sedangkan karyawan yang mengalami *job stress* tingkat tinggi sebanyak 25 responden (67,6%). Hasil  $p$  value  $0,000 < 0,05$  dan terdapat pengaruh antara *job satisfaction* (tidak puas) dan akan menimbulkan *job stres* yang juga akan meningkat.

---

## PENDAHULUAN

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan adanya kenyamanan, tidak dihargai, dan bahkan mereka tidak bisa mengembangkan bakat atau potensi yang dimiliki maka secara otomatis karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selain kepuasan kerja kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis dari pekerja itu sendiri yaitu *stress*. Menurut penelitian (Putri, 2018) bahwa *stress* berpengaruh signifikan negatif pada kinerja karyawan dan apabila perasaan- perasaan yang tidak penting bagi karyawan terus dibiarkan maka akan menghasilkan kelelahan emosional.

Menurut (Isra Hayati, 2018) merupakan gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri sendiri dan ketidakpercayaan akan kemampuan yang dimiliki serta kurangnya pencapaian yang timbul akibat *stress* yang terus- menerus.

Data yang diperoleh dari biro statistik ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan *stress* kerja bisa mencapai 20 hari. Departemen dalam negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah *stress*. Bahwa 60 sampai 90% kunjungan-kunjungan ke dokter yang disebabkan oleh gangguan masalah *stress*. Adapun sumber potensial yang dapat menyebabkan seseorang *stress* antara lain ; faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu (Samino, 2018).

---

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gosmawi, I., & Dsilva, 2019) bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kehidupan karyawan. Akibat keadaan yang stres kerja yang berkepanjangan tersebut akan berdampak negatif pada diri karyawan dan bagi perusahaan yang akan mengakibatkan menurunnya *job performance* karyawan. Semakin stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan mungkin sekali kinerjanya akan tidak maksimal. Stress kerja merupakan akibat rasa kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen dan sakit (Isra Hayati, 2018).

PT. Inka Multi Solusi Service Madiun merupakan cabang induk dari PT. INKA adalah industri yang bergerak di bidang perhubungan darat dibidang industri sarana kereta api diantaranya Kereta penumpang, gerbong barang, KRL, KRDE/KRDE, Lokomotif dan produk lainnya yang berkaitan dengan perkeretaapian dan dalam produksi kereta api itu sendiri ada bagian jasa layanan yang berperan penting dalam bergeraknya industri perusahaan tersebut yang dituntut untuk profesional, demi menjaga citra nama baik perusahaan dan dituntut untuk memberikan layanan yang baik bagi pelanggan.

Di PT Inka Multi Solusi Service Madiun terdapat gejala - gejala stress yang timbul yaitu: perubahan produktivitas dari karyawan, meningkatnya merokok di lingkungan kerja dan karena ada beberapa tuntutan pekerjaan yang memaksa mereka untuk melakukan kinerja dengan baik dan optimal. Beberapa tugas pekerjaan yang banyak dan harus dilakukan dengan tepat waktu membuat mereka kewalahan dan cepat lelah, disamping itu terdapat karyawan yang mengalami gangguan psikologis akibat sikap rekan kerja yang kurang baik serta lingkungan kerja yang tidak tertata rapi, fasilitas kantor yang kurang yang dapat menurunkan efektivitas kinerjanya. Dan ditinjau dari gejala psikologis tersebut stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari *job stres*. Stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain yaitu misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda- nunda pekerjaan. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik yang tentunya dapat mengendalikan tingkat stres kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *Job Stres* pada kinerja karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif. Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengacu hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi frekuensi berdasarkan analisis bivariat pada tingkat *job satisfaction* dan *job stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun tahun 2021 adalah sebagai berikut :

### **Tingkat *Job Satisfaction* Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun**

Distribusi frekuensi nilai rata-rata berdasarkan tingkat *job satisfaction* karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

.....

**Tabel 1. distribusi frekuensi berdasarkan Tingkat *job Stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun pada Bulan Juli 2021 (n=37)**

| No | Tingkat <i>Job Satisfaction</i> | Frekuensi (f) | Prosentase (%) |
|----|---------------------------------|---------------|----------------|
| 1  | Puas                            | 18            | 48,6           |
| 2  | Tidak Puas                      | 19            | 51,4           |
|    | Total                           | 37            | 100,0          |

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.7 tentang tingkat *job stres* dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki *job stres* ringan yaitu paling sedikit 2 orang (5,4%). Sedangkan responden yang memiliki *job stres* berat sebanyak 35 orang (94,6%).

### Tingkat *Job Stres* Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun

Pada penelitian ini, *Job Stres* merupakan dependent yang berdistribusi frekuensi :

**Tabel 2. distribusi frekuensi berdasarkan Tingkat *job Stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun pada Bulan Juli 2021 (n=37)**

| No | Tingkat <i>Job Stres</i> | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|----|--------------------------|---------------|----------------|
| 1  | Ya                       | 25            | 67,6           |
| 2  | Tidak                    | 12            | 32,4           |
|    | Total                    | 37            | 100,0          |

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.8 tentang tingkat *job stres* dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki *job stres* ringan yaitu paling sedikit 2 orang (5,4%). Sedangkan responden yang memiliki *job stres* berat sebanyak 35 orang (94,6%).

### Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Job Stres* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun

Hasil pengolahan data variabel *job satisfaction* dan *job stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun yang diperoleh hasil dari Uji *Chi Square* dapat dilihat pada tabel tabulasi sebagai berikut:

**Tabel 3. Tabulasi silang Tingkat *Job Satisfaction* dan *Job Stres* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun pada bulan Juli 2021 (n=37).**

| <b>Job Satisfaction</b> | <b>Job Stres</b> |          |              |          | <b>Total</b> |          | <b><math>\rho</math> -Value</b> | <b>Rp 95%CI</b>            |
|-------------------------|------------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|---------------------------------|----------------------------|
|                         | <b>Ya</b>        |          | <b>Tidak</b> |          | <b>f</b>     | <b>%</b> |                                 |                            |
|                         | <b>f</b>         | <b>%</b> | <b>f</b>     | <b>%</b> |              |          |                                 |                            |
| <b>Puas</b>             | 18               | 49       | 0            | 0        | 18           | 49,4     | 0,000                           | 2,714<br>(1,507-<br>4,890) |
| <b>Tidak Puas</b>       | 7                | 19       | 12           | 32       | 19           | 51,8     |                                 |                            |

Sumber: Data Primer, 2021

Pada Tabel 5.9 dapat diketahui bahwa hasil penelitian responden diatas dengan *job satisfaction* lebih banyak tidak puas (51,8%) dibandingkan dengan responden yang memiliki *job satisfaction* puas (48,6%). Hasil analisis bivariat diatas didapat variabel *job satisfaction* dan *job*

*stres* memiliki p-value  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang artinya ada pengaruh antara *job satisfaction* dan *job stres* pada karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. Hasil tersebut didukung dengan nilai RP (95% CI) = 2,714 ( 1,507 – 4,890) yang artinya bahwa responden yang mengalami ketidakpuasan 0,5 kali lebih beresiko mengalami stres kerja.

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dan telah sesuai dengan indikator yang diteliti, maka berikut ini disajikan pembahasan mengenai indikator tersebut.

#### **Tingkat *Job Satisfaction* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun**

Berdasarkan analisa univariat dari data primer yang telah diambil oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dari 37 karyawan sebagai responden mayoritas responden sebanyak 19 orang responden (51,8%) mengalami ketidakpuasan dan karyawan puas sebanyak 18 orang (49,4%)

Dilihat dari hasil penelitian, dapat dipahami bahwa sebagian besar tingkat ketidakpuasan berada pada kategori yang tinggi. Robbins & Judge mengemukakan indikator faktor *job satisfaction* mencakup beberapa hal diantaranya yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan, 2) Kepuasan terhadap supervisi, 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, 4) Kepuasan terhadap imbalan, 5) Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi. Tingginya ketidakpuasan pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun juga dapat dipengaruhi oleh beberapa item indikator *job satisfaction* .

Beberapa karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun menjelaskan bahwa sumber ketidakpuasan karyawan terdapat pada lingkungan kerja karyawan. Kondisi ruangan perusahaan yang sempit dan tidak ada pergantian sirkulasi udara yang baik di dalam ruangan karena kurangnya ventilasi. Masalah lingkungan yang ada di perusahaan yang kurang baik tersebut akan membuat para karyawan juga merasa terganggu dan akan terciptanya beragam penyakit yang akan mengganggu kesehatan para karyawan dan membuat karyawan dapat kehilangan konsentrasinya dalam bekerja. Selanjutnya para karyawan juga mengeluhkan untuk kurangnya fasilitas alat dan bahan untuk bekerja seperti mesin cetak fotocopy dan alat scan di ruangan mereka bekerja.

Selain sumber ketidakpuasan karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun juga terdapat aspek yang dapat menghambat *Job satisfaction* karyawan yaitu adalah gaji atau imbalan para karyawan di PT. Inka Multi Solusi Madiun yang dalam pemenuhannya kurang untuk karyawan yang bekerja lembur. Aspek hubungan kerja para karyawan dan atasan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun juga menimbulkan efek ketidakpuasan para karyawan atau pekerja yang mempunyai prestasi dan bekerja dengan baik tanpa *reward*. Hal itu membuat para karyawan tersebut merasa tidak puas dengan sikap atasan yang kurang mendukung karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk emmengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang memngaruhi atau oleh mereka semua (Swasti, 2017). Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan (Ndulue, 2016).

#### **Tingkat *Job Stres* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun**

Berdasarkan analisa univariat dari data primer yang telah diambil oleh peneliti, dapat diketahui bahwa dari 37 karyawan sebagai responden mayoritas responden sebanyak 25 responden (67,6%) mengalami *job stres* berat dan responden yang berjumlah paling sedikit 12 orang responden mengalami *job stres* rendah (32,4%).

Dilihat dari hasil penelitian diatas *job stres* karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service

---

Madiun lebih banyak dibandingkan dengan yang tidak mengalami stres. Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap stres kerja yaitu : 1). Faktor lingkungan meliputi perubahan situasi bisnis, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi dan terorisme, 2). Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi, 3). Faktor individu meliputi faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Beberapa karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun menjelaskan mengapa mereka banyak mengalami stres dalam bekerja adalah karena beberapa hal diatas yaitu tuntutan beban kerja yang berat. Beban kerja dan tanggung jawab juga merupakan sikap wajib yang harus dimiliki oleh karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun karena mereka merupakan karyawan yang menjujung tinggi kepuasan dari konsumen dan seringkali beban kerja mereka bertambah dengan cepat dan berumpuk dalam satu waktu. Selain itu dukungan sosial antar karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun masih rendah karena kurangnya bentuk simpati dan kurangnya saling membantu antar karyawan karena adanya tugas yang banyak dan di berada unit berbeda.

Dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif bagi karyawan. Hal ini karena lingkungan yang baik dapat mencegah timbulnya faktor yang dapat menyebabkan stres, selain itu apabila dalam lingkungan kerja banyak terdapat sumber stres, dukungan sosial dapat menjadi penahan dampak negatif sumber stres di lingkungan tersebut.

#### **Pengaruh Tingkat *Job Satisfaction* Terhadap *Job Stres* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Madiun**

Berdasarkan pada hasil penelitian responden dengan *job satisfaction* dan *job stres* dapat diketahui bahwa hasil penelitian responden diatas dengan *job satisfaction* lebih banyak tidak puas (51,8%) dibandingkan dengan responden yang memiliki *job satisfaction* puas (48,6%). Hasil analisis bivariat diatas didapat variabel *job satisfaction* dan *job stres* memiliki p-value  $(0,000) < \alpha (0,05)$  yang artinya ada pengaruh antara *job satisfaction* dan *job stres* pada karyawan di PT. Inka Multi Solusi Service Madiun. Hasil tersebut didukung dengan nilai RP (95% CI) = 2,714 ( 1,507 – 4,890) yang artinya bahwa responden yang mengalami ketidakpuasan 0,5 kali lebih beresiko mengalami stres kerja.

Robbins (2006) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sementara Fathoni (dalam Robbins, 2006) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang sepadan atau setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung.

*Job stres* merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kecemasan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu ( Robbins, 2016). Stres kerja dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi lingkungan pekerjaan, yaitu interaksi antara seorang pegawai dengan aspek- aspek pekerjaannya. Stres bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi dan lingkungan keluarga. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu indikator yang memengaruhi karyawan saat bekerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh *job satisfaction* terhadap *job stres* pada Karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

---

1. Berdasarkan kuesioner *job satisfaction* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun diperoleh hasil bahwa tingkat *job satisfaction* kategori tidak puas karyawan sebagian besar adalah 51,4%.
2. Berdasarkan kuesioner *job stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun diperoleh hasil bahwa tingkat *job stres* karyawan sebagian besar adalah berat 67,6%.
3. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *job satisfaction* dan *job stres* pada karyawan PT. Inka Multi Solusi Service Madiun dengan penghitungan hasil dari *Chi square* yang memperoleh hasil bahwa responden yang mengalami *job satisfaction* ( tidak puas) 0,5 kali lebih beresiko mengalami *Job stres*.

## DAFTAR REFERENSI

- Gosmawi, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of Job Satisfaction and Job Stress on Employees Life in Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using SEM. *Journal of Strategy and Management*.
- Gusriani. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Didinas Kesehatan Kabupaten Takalar*.
- Isra Hayati, S. F. (2018). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan*.
- Keksi Girindra Swasti, Wahyu Ekowati, E. R. (2017) “Hubungan Jenis Pekerjaan Dengan Burnoutpada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas,” Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers, VII”17-18.
- Ndulue, T. I. & Ekechukwu, H. C. (2016) “Impact of job satisfaction on employee performance: A study of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria.,” Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, hal. 13–23.
- Putri, D. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Danburnoutterhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt. Lea Sanent*.
- Robbins, S. P. (2006) “Perilaku Organisasi,” Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Samino. (2018). nalisis Faktor Stres Kerja padaPerawat Rawat Inap Di RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
-