

Pengaruh Stress Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Azzahra Raya Tama

Muhammad Arik Azhar
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman
(Arikazhar@yahoo.com)

ABSTRACK

Muhammad Arik Azhar, 2016, the influence of stress employment and social support of satisfaction work in PT Azzahra Raya Tama. (under the guidance of supervising lecturer I Mr. Prof.Dr. Sukisno S.Riadi, SE.,MM and supervising lecturer II Mrs. Dr. Gusti Noorlitaria Achmad, SE.,MM).

The purpose of this study is to find the influence between stress employment and social support of satisfaction work in PT Azzahra Raya Tama with a population of respondents taken all employees were 38 people. But a the analysis used is linear regression multiple. According to the analysis of multiple regression who has imply that: (a) stress work are positive effect on satisfaction office but insignificant, and (b) social support felt has positive effects on satisfaction work, and it is significant.

Based on calculation of the value of a correlation coefficient (R) shows 0,589 or 58,9 % , then stress employment and social support associate well to work satisfaction PT Azzahra Raya Tama. The value of the determination (R²) of 0,358 or 35,8 % , stress employment and social support put forward in this research affect satisfaction of 35,8 % work .While the remaining 64,2 % described by other variables not guilty in research based test t stress employment and social support study , variables give a dominant influence of satisfaction work is the support social workers , it is proven by point scoring that is t tabel of 4,166 larger than t table = 2,030 (4,166 > 2,030) .This means that social support in PT Azzahra Raya Tama a dominant influence satisfaction work employees compared with the other factors .

Keywords: Stress Work , Social Support ,Satisfaction Work

ABSTRAK

Muhammad Arik Azhar, 2016, Pengaruh Stress Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Azzahra Raya Tama. (di bawah bimbingan Dosen Pembimbing I Bapak Sukisno S.Riadi dan Dosen Pembimbing II Ibu Gusti Noorlitaria Achmad).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara Stress Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Azzahra Raya Tama dengan populasi responden yang diambil seluruh karyawan berjumlah 38 orang. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah diperoleh menunjukkan bahwa: (a) Stress Kerja memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan, dan (b) dukungan Sosial yang dirasakan memiliki efek positif pada kepuasan kerja, dan itu signifikan.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai 0,589 atau 58,9% ,maka stress kerja dan dukungan sosial memiliki hubungan yang bagus terhadap kepuasan kerja PT Azzahra Raya Tama. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 atau 35,8%, stress kerja dan dukungan sosial yang dikemukakan dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya yaitu 64,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t stress kerja dan dukungan sosial yang diteliti, variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah dukungan sosial, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai yaitu t hitung sebesar 4,166 lebih besar dari t tabel = 2,030 ($4,166 > 2,030$). Hal ini berarti bahwa dukungan sosial pada PT Azzahra Raya Tama dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan faktor – faktor yang lain.

Kata Kunci : Stress Kerja, Dukungan Sosial, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sebagaimana kita ketahui bahwa majunya suatu negara sangat ditentukan oleh majunya pemikiran sumber daya manusia yang dimilikinya. Berkembangnya teknologi dalam dunia industri yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal.

Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola faktor sumber daya manusia (karyawan) yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut saja. Apabila hal tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan akan menyebabkan stress kerja bagi para karyawan dan jika hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stress kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan karyawan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental (*burn out*) dan akan mempertinggi tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*).

Stress kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Menurut Mangkunegara (2008:157) Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Stress tidak selalu merupakan fenomena yang merusak/merugikan karena dalam kenyataannya, walaupun Stress lazimnya dibahas dengan konteks negatif sejumlah, namun Stress merupakan suatu hal penting dan proses yang mungkin perlu dilalui seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Bila digunakan untuk menggambarkan perasaan subyektif, stress merupakan persamaan dari ketegangan, kecemasan, kekhawatiran atau ketakutan. Stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress merupakan peluang bila itu memuaskan perolehan yang potensial dan menimbulkan keinginan-keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih baik.

Adapun menurut Siagian (2008:300) menyatakan bahwa Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apa kebutuhan karyawan telah

terpenuhi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Dimana para karyawan yang memiliki keluarga tentu memikirkan biaya sekolah, biaya rumah tangga, biaya listrik, uang jajan anak dan lain sebagainya. Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap komitmen dan kepuasan kerja.

Apabila stress kerja terjadi secara terus-menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial (baik itu dukungan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga) maupun dalam suatu pendekatan dan pembinaan konseling yang dilakukan perusahaan guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan ditempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan perusahaan (rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya). Melihat dampak stress kerja yang berakibat negatif pada kepuasan kerja karyawan maka diperlukan suatu upaya untuk menanggulangnya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (*social support*).

Sedangkan dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, dimana individu berada didalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasa nyaman.

Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau memberi jalan keluar permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan salah satu atau lebih aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima individu. Setiap pekerja memiliki tingkat stress yang berbeda-beda, begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT Azzahra Raya Tama, terutama pada karyawan bagian office dan lapangan serta operator/driver merupakan motor penggerak yang ada di perusahaan, sehingga dapat dikatakan peningkatan pendapatan tergantung pada mereka. Dukungan Sosial bisa efektif dalam mengatasi tekanan psikologis pada masa sulit dan menekan. Dukungan sosial juga membantu memperkuat fungsi kekebalan tubuh, mengurangi respons fisiologis terhadap stress, dan memperkuat fungsi untuk merespons aktif penyakit kronis (Taylor, dkk.,2009: 555-556).

Dengan demikian mereka harus bekerja memberikan pelayanan dan jasa yang ekstra keras agar memperoleh target pendapatan perusahaan secara maksimal. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara menyeluruh, karena karyawan menjadi motor utama penggerak dari sebuah perusahaan. Dengan demikian Karyawan yang stress dalam pekerjaan harus diberikan dukungan sosial dari atasan atau pimpinan perusahaan agar dapat memberikan kepuasan kerja dan mengurangi beban pada karyawan supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang optimal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Stress Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Azzahra Raya Tama**".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja dan dukungan sosial secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Dari variabel stress kerja dan dukungan sosial manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui secara bersama- sama stress kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja. Sehingga, Perusahaan yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stress kerja dan dukungan sosial, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan stress kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.
3. Bagi Pihak Lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

II. DASAR TEORI

2.1. Stress Kerja

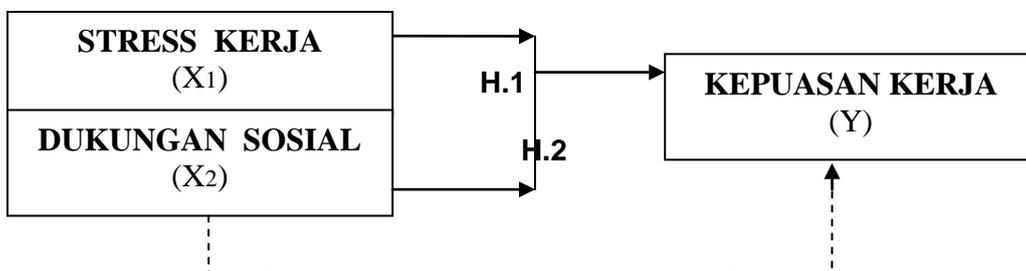
Rivai (2008:516) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.2. Kepuasan Kerja

Robbins and Judge, (2009:107) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

2.3. Dukungan Sosial

Menurut Ivancevich (2007:311) dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan, atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok.



Hipotesis Penelitian :

H1: Diduga bahwa Stress kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga bahwa Dukungan sosial lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

III. Metode Penelitian

3.1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik dan buruk pengukuran tersebut.

Ada 2 jenis variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel independen (X1), yaitu stress kerja, (X2) yaitu dukungan sosial dan variabel dependent (Y) adalah kepuasan kerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Azzahra Raya Tama yang berjumlah 38 orang.

Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Dalam hal ini peneliti menggunakan (Sensus Sampling) atau seluruh Karyawan PT Azzahra Raya Tama sebagai responden.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Isi kuesioner terdiri dari :

1. Identitas responden, yaitu mengenai nama, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa bekerja.
2. Pertanyaan mengenai tanggapan responden mengenai variable : stres kerja, kepuasan karyawan dan dukungan sosial.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh para karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2013:134). Dengan skala ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan oleh masing-masing responden.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penelitian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala Likert 1 s.d 5)

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala peniliannya sebagai berikut :

Skala 1 : Sangat tidak setuju

Skala 2 : Tidak setuju

Skala 3 : Netral

Skala 4 : Setuju

Skala 5 : Sangat setuju

2. Wawancara

adalah melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden yang berwenang untuk memberi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Observasi

Dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung ke obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan ke para responden. Dalam hal ini obyek penelitian adalah karyawan PT Azzahra Raya Tama.

3.4. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka kuesioner harus diuji terlebih dahulu dengan uji validitas, dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas suatu instrumen dikatakan valid, jika instrumen itu mampu mengukur yang seharusnya diukur menurut situasi dan tujuan tertentu secara tepat. Nilai korelasi yang dihasilkan akan diuji dengan nilai *r tabel* untuk melihat apakah tiap instrument sudah valid atau

tidak. Nilai *r tabel* ditentukan dengan $\alpha = 0,05$ dengan uji 2 sisi dan jumlah data ($n = 30$), maka diperoleh nilai *r tabel* = 0,361 (Wiyono, 2011 : 119).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang – ulang pada subjek yang sama atau berbeda . Nilai *r tabel* dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ($n = 30$), diperoleh *r tabel* 0,361. Jadi, konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,361 (Wiyono, 2011 : 119).

3.5 Alat Analisis

Model analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda menurut (Sugiyono, 2006 : 250), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

X1 = Stress Kerja

X2 = Dukungan Sosial

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, \dots, b_2 = Koefisien regresi untuk masing variabel bebas

b = Koefisien regresi variabel X1 (Stress Kerja) yakni perubahan pada Y (Kepuasan Kerja) untuk setiap perubahan yang diakibatkan X sebesar 1 dengan asumsi X2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi X2 (Dukungan Sosial) yaitu perubahan pada Y (Kepuasan Kerja) untuk setiap akibat perubahan variabel X2 sebesar 1 dengan asumsi X2 konstan.

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Supranto, 2008 : 163).

2. Koefisien Determinasi (R²)

Semakin besar nilai R², maka semakin besar pengaruh antara dua variabel yang terikat dengan variabel bebas. R² mempunyai jangkauan antara 0 dan 1, semakin dekat ke 1 semakin besar proporsi variabel bebas tersebut menjelaskan variabel terikat. Hal ini dinyatakan oleh (Riduwan, 2009 : 228).

3.6. Uji Hipotesis

1). Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Riduwan 2009 : 238).

2). Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial (Sugiyono, 2006 : 215).

IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1 Demografi perusahaan

Pada penelitian ini penulis menggunakan objek penelitian adalah PT Azzaha Raya Tama di Kalimantan Timur.

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan yang bekerja di PT Azzaha Raya Tama. Gambaran umum dari responden, yaitu meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini secara lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan PT Azzaha Raya Tama dapat dilihat dalam tabel 4.1. berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	26	68,00%
Perempuan	12	32,00%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer diolah Agustus - September 2016.

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 30 Tahun	12	32,00%
31 - 40 Tahun	15	39,00%
41 – 50 Tahun	8	21,00%
51 – 60 Tahun	3	8,00%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer diolah Agustus - September 2016.

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTA sederajat	20	53,00%
Diploma	8	21,00%
Sarjana	10	26,00%
Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer diolah Agustus - September 2016.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil analisis data untuk mengetahui nilai persamaan regresinya :

Tabel 4.27. Hasil Output Analisis Regresi Berganda Variabel – Variabel stress kerja dan dukungan sosial dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	standardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.104	.620		3.394	.002
dukungan sosial	.492	.118	.592	4.166	.000
stress kerja	-.019	.132	-.021	-.148	.883

Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS ver. 22.0.

Dari tabel *coefficient* menghasilkan model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 2,104 + -0,021 X1 - 0,592 X2$$

Penjelasan dari masing-masing koefisiensi regresi tersebut adalah :

1. Konstanta a = 2,104 menunjukkan hasil nilai variabel terikat (kepuasan Kerja) yang berarti jika variabel stress kerja (X1), dukungan sosial (X2) diperhitungkan / ada maka akan meningkat sebesar 2,104 persen kepuasan kerja (Y) karyawan.
2. Koefisien regresi dari stress kerja (X1) = -0,021 Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel stress kerja (X1) sebesar -0,021 dengan signifikansi sebesar 0,883 dan > 0,05 yang berarti bahwa stress kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai variabel stress kerja (X1) sebesar 0,883 berarti bila terjadi perubahan nilai stress kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 88,3% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara bersama - sama stress kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi dari dukungan sosial (X2) = 0,592 Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel dukungan sosial (X2) sebesar 0,592 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan < 0,05 yang berarti bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai sebesar 0,592 yang berarti bila terjadi perubahan dukungan sosial (X2) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,592 atau 59,2% dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Dengan demikian secara parsial dukungan sosial (X2) berpengaruh paling dominan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

4.4 Koefisiensi Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.28. Hasil perhitungan koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					Square Change	Change	Df1	Df2	Sig. F Change	
1	.598 ^a	.358	.321	.33061	.358	9.758	2	35	.000	1.243

^aPredictors: (Constant), stress kerja, dukungan sosial

Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS ver. 22.0.

Dari tabel *model summary* menghasilkan model penelitian sebagai berikut :

1. Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Tabel 4.28. Tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598 atau 59,8%. Jika angka ini diinterpretasikan pada tabel interpretasi hasil koefisien korelasi maka angka 0,598 atau 59,8% menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas stress kerja dan dukungan sosial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Raya Tama.
2. Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan menjelaskan antara variabel Bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data primer tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,358 atau 35,8%. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja dan dukungan sosial yang dikemukakan dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya yaitu 64,2% (100% - 35,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y).

4.5 Uji F

Nilai F_{hitung} dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Sebagai berikut :

Tabel 4.29. ANOVA (*Analysis Covariant*)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.133	2	1.067	9.758	.000 ^b
Residual	3.826	35	.109		
Total	5.959	37			

Dependent Variable: kepuasan kerja

Predictors: (Constant), stress kerja, dukungan sosial

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS ver. 22.0.

Tabel 4.29. Menunjukkan bahwa F_{hitung} dalam penelitian ini sebesar 9,758 dan untuk menentukan F_{tabel} didasarkan pada $df(n1)$ pembilang $3-1 = 2$ dan $df(n2)$ penyebut $38 - 3 = 35$. Diperoleh F_{tabel} sebesar 3,27. Hasil ini lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,27 dengan signifikansi 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa model regresi adalah model yang baik/layak (*Goodness of fit*) atau model teliti.

4.6 Uji t

Pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu variabel bebas stress kerja dan dukungan sosial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan secara bersama – sama dapat diketahui dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Perbandingan nilai uji t tiap variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.30. Hasil perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2.104	.620		3.394	.002			
dukungan sosial	.492	.118	.592	4.166	.000	.598	.576	.564
stress kerja	-.019	.132	-.021	-.148	.883	-.199	-.025	-.020

Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS ver. 22.0.

Melalui tabel 4.30. Diatas dapat diketahui

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel stress kerja (X_1) sebesar -0,148 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) ($n-k$) atau $38 - 3 = 35$. Sehingga dapat ditentukan t_{tabel} sebesar 1,689 dan nilai koefisien Beta sebesar -0,021 pada signifikan $\alpha = 0,05 < 0,883$ maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel *dukungan sosial* (X_2) sebesar 4,166 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,689 nilai koefisien Beta sebesar 0,592 pada signifikan $\alpha = 0,05 > 0,000$ maka dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan tabel – tabel yang telah digambarkan sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa nilai dari :

R (*Multiple Regression*) = 0,598 / 59,8% (Hubungan Kuat)

R^2 (Koefisien Determinasi) = 0,358 / 35,8%

F_{hitung} = 9,758 (signifikan)

F_{tabel} (dengan $\alpha = 0,05$) = 3,27 (lampiran)

t_{tabel} (dengan $\alpha = 0,05$) = 1,689 (lampiran)

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan bahwa “diduga variabel stress kerja (X_1) dan dukungan sosial (X_2) secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)” ditolak. Dikarenakan hanya dukungan sosial (X_2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stress kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Pengaruhnya dikatakan tidak signifikan karena t-valuenya kecil, sekalipun hubungannya positif.

Artinya stress kerja tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meskipun tidak banyak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi tetap memiliki pengaruh sebab hasil yang diperoleh adalah positif. Hal ini dapat ditunjukkan semakin rendah stress kerja tentu mengalami peningkatan kemajuan, dan ini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi sebaliknya jika stress kerja di perusahaan tersebut tinggi tentu akan mengalami penurunannya kepuasan kerja karyawan. Temuan ini telah mampu membuktikan teori Luthans (2006:308) bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologi yang timbul sebagai dampak dari adanya stress yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini sebenarnya lebih dipengaruhi oleh adanya penyimpangan antara harapan dengan keadaan yang sesungguhnya.

Ketidajelasan peran merupakan faktor yang dapat menimbulkan stress kerja, karena hal tersebut dapat menghalangi seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. pekerjaan berlebihan (rangkap tugas) berarti suatu kondisi seseorang pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu.

Beban peran yang berlebihan dimana seorang pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja atau sebaliknya, beban peran dalam tingkat yang rendah dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan atas pekerjaannya.

4.7.2 Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua “diduga variabel dukungan sosial (X_2) berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja (Y)” dapat diterima. Berdasarkan hasil uji t ke dua variabel yang diteliti dapat dilihat bahwa variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah dukungan sosial (X_2). Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil Dukungan organisasional ini di definisikan sebagai sejauh mana pekerja mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, rekan kerja dan atasan) memberi dorongan, respek, memberikan kontribusi pegawai, dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Hasil ini Para peneliti juga menduga bahwa dukungan mempengaruhi peran nyata dalam proses stress. Dukungan sosial mempunyai pengaruh langsung dalam indikasi stress dan *well-being* (meliputi kepuasan kerja, kepuasan keluarga, dan tingkat stress). Pada konteks ini, dukungan sosial

berperan mengurangi tekanan dan penyebab stress lainnya dari domain yang berbeda.

V PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka pengujian dan pembahasan penelitian ini didapat berbagai kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan, yaitu:

$$Y = 2,104 + -0,021 X_1 - 0,592 X_2$$

Berdasarkan nilai yang didapatkan dari hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_1), dukungan Sosial (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT Azzahra Raya Tama. Artinya, setiap kenaikan ke dua variabel tersebut akan menaikkan kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Nilai koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Tabel 4.28. Tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598 atau 59,8%. Jika angka ini diinterpretasikan pada tabel interpretasi hasil koefisien korelasi maka angka 0,598 atau 59,8% menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas stress kerja dan dukungan sosial terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan PT Azzahra Raya Tama.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan menjelaskan antara variabel Bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengolahan data primer tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 atau 35,8%. Hal ini berarti bahwa variabel stress kerja dan dukungan sosial yang dikemukakan dalam penelitian ini mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebesar 35,8%. Sedangkan sisanya yaitu 64,2% (100% - 35,8%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y).
4. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai signifikan yang berarti bahwa variabel *role stressor* (X_1), *perceived organizational support* (X_2) secara bersama – sama mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pertamina Samarinda.
5. Berdasarkan hasil uji t ke dua variabel yang diteliti, variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah Dukungan Sosial (X_2), hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa variabel dukungan sosial (X_2) pada PT Azzahra Raya Tama dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan faktor – faktor yang lain.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat ditetapkan guna pengembangan kebijakan perusahaan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan, yaitu :

1. PT Azzahra Raya Tama harus berusaha meningkatkan kualitas dukungan organisasi perusahaan terhadap karyawan dan tetap memberikan perhatian kepada karyawan dengan melihat apa yang

menjadi masalah mereka terutama masalah stress kerja, agar karyawan tetap merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. PT Azzahra Raya Tama dapat meningkatkan perhatian terhadap karyawan tentang apa yang menjadi penyebab stress kerja sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat di masa yang akan datang.
3. Masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan seperti perilaku pemimpin, motivasi kerja dan sebagainya sehingga diharapkan perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan faktor; lain yang dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
4. Elemen – elemen variabel dukungan sosial dan stress kerja masih dapat dikembangkan lagi. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi elemen – elemen dalam variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoncic, J. A., and Antoncic, B. 2011., Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: A Model. *Industrial Management and Data System*, Vol. 111(4), pp. 589-607.
- Apollo and Cahyadi Andi, 2012. *Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri*, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Beehr, T. A.. 1995. *Psychological Stress In the Work Place*. New York: Routledge.
- Davis, Keith and John W. Newstorm. 2008. *Jilid 1-2 Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Erlangga.
- Fadilah Luthfi. M, 2010. *Analisis Pengaruh Stess Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Skripsi:Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Gendro,Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, M. John, et al, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1,Edisi 7*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, M. John and Matteson, 2006, *Human Resources Management, Tenth Edition*, Mc Graw-Hill New York.
- Luthans, J. Fred. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Terjemahan oleh Vivin Andika Yuwono, dkk. 2006. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Luthans, J. Fred (2006). *Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk, Edisi Pertama*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Ke-8, Bandung: Rosda.
- Pangabean, Mutiara Sibrani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Ghalia Indonesia. Bogor.

- Quick, J. C., Quick, J. D., 1984, *Organizational Stress and Preventive Management*, Mc Graw-Hill, USA.
- Riduwan, 2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Rin Febriana , 2009, *Prokastinasi Akademik dari Motivasi dan Dukungan Sosial, Skripsi*, Fakultas Psikolog UMS, Surakarta, Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal and Deddy Mulyadi. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid 10. Penerjemahan Benyamin Molan. Penerbit Gramedia. PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*, Buku Pertama. Terjemahan oleh Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A., 2009. *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour. Edisi 12*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen SDM*. Cetakan Ke-16, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS. Yogyakarta*.
- Taylor, S.E. 2009. *Health Psychology*. New York. McGraw Hill.
- Wuisan, Argo B. 2007. Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura 1 Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol.3 No.2, Pg. 128-132. (<http://isid.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3207128132.pdf>), diakses 15 Maret 2016.