

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI SALAH SATU BADAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Nur Azizah

Politeknik Pajajaran ICB Bandung

Riffka Fauzany

Politeknik Pajajaran ICB Bandung

ABSTRACT

Problem becoming study of this research to hit employee satisfaction. Core of the study of focussed at factors influencing employee satisfaction. One of the factor that is work stress. Pursuant to the mentioned, the root of the matter which expressed in this research is there any influence of work stress to employee satisfaction.

Research method the used is descriptive method, with technique data collecting of scale enquette five category of Likert, to 54 officer people in the National Electricity Protection Agency for West Java Province. Technique analyse data the used is test of regresi simple.

Based on the calculation, an alternative hypothesis is obtained that states there is an effect of work stress (X) on employee job satisfaction (Y) in one of the National Electricity Protection Agency for West Java Province.

Keyword: Work Stress, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Masalah yang menjadi kajian dari penelitian ini adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Inti kajiannya difokuskan pada faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah stres kerja. Berdasarkan hal tersebut, pokok masalah yang diungkap dalam penelitian ini adalah adakah stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, dengan teknik pengumpulan data angket skala lima kategori Likert, terhadap 54 orang pegawai di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi sederhana.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil hipotesis alternatif yang menyatakan terdapat pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam organisasi bentuk aktivitas selalu diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya dengan sebaik-baiknya. Sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kesenjangan stres kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya (Tunjungsari, 2011:2).

Sejalan dengan hal tersebut, adapun penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh karena tidak sesuai imbalan yang diberikan organisasi atas hasil kerja karyawan, tidak memperoleh penghargaan yang cukup memadai dalam pekerjaan,

dianggap terlalu berat dan berlebihan, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidakcocokan dengan atasan, dan pekerjaan yang sedang dijalaninya. Maka dari pada itu ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan berdampak pada rasa ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaannya.

Meningkatnya perputaran karyawan (*turnover*) dan absensi membuktikan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat memengaruhi pada kinerja organisasi dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2010). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Masalah ketidakpuasan kerja dialami oleh karyawan di Badan Perkumpulan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari data *turnover*. Menurut (Ridlo, 2012) untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan, diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya, dimana menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Rumus tersebut digambarkan seperti berikut :

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar}}{1/2 (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Gambar I

Rumus Menghitung *Turnover*

Sumber : Dessler (2005)

Dari rumus tersebut, dapat terlihat pada tahun 2012 tingkat *turnover* karyawan sebesar 0,15%, namun pada tahun 2013 tingkat *turnover* meningkat sebesar 17,43% yang disebabkan oleh pergantian pemimpin pada bulan Oktober yang mengakibatkan timbul kecemasan dan kegelisahan pada yang karyawan, sehingga sekitar 9 orang karyawan keluar dari perusahaan. Kemudian pada tahun 2014 tingkat *turnover* menurun menjadi sebesar 8,26%. Menurut Supriyanto (2003) dalam (Ridlo, 2012), umumnya

dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Namun pada tahun 2013 terlihat jelas *turnover* melebihi dari 10% yaitu 17,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa lebih banyaknya karyawan yang keluar dari pada yang masuk diduga karena ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja.

Ketidakpuasan yang terjadi diindikasikan sebagai akibat dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat target kehadiran karyawan ditetapkan untuk setiap bulannya adalah 100% dengan toleransi kehadiran 90%.

Berdasarkan data kehadiran karyawan presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 11,3% pada tahun 2012, kemudian pada tahun 2013 ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 13,9%, dan pada tahun 2014 terdapat persentase kehadiran sebesar 12,8%. Berdasarkan keterangan data tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat memiliki

tingkat ketidakhadiran yang rendah dikarenakan kemangkiran yang terjadi dalam 3 tahun terakhir memiliki rata-rata 12,67% dengan demikian jumlah ini jauh di bawah toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 10% dari persentase kemangkiran.

Beberapa hal yang sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya tingkat stres karyawan, Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Handoko (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Robbin (terjemahan Benjamin Molan, 2010:800) menyebutkan beberapa konsekuensi dari stres yang dapat juga digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stres dalam organisasi. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut yaitu :

1. Gejala Fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

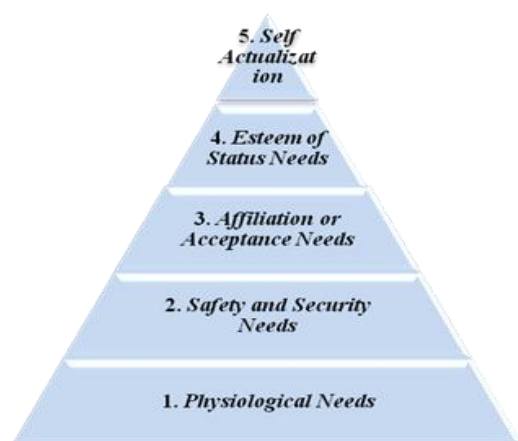
Gejala Perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Stres dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberi dampak negatif bagi karier karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karier mereka karena *stressor* bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa organisasi berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok yaitu fisiologis sebelum mengarahkan memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri).



Gambar II

Hierarki Kebutuhan Manusia Menurut Abraham Maslow

Sumber: Robbins (2010)

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:120) adalah sebagai berikut:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap pengalaman kerja, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial dan hubungan kerja.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Metode deskriptif merupakan suatu bentuk penulisan yang bertujuan menggambarkan, melukiskan serta menganalisis kenyataan yang ada pada perusahaan yang diteliti sedangkan verifikatif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis.

Penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X yaitu Stres Kerja dan variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Karyawan. Adapun subjek yang dijadikan responden pada

penelitian ini adalah para pegawai di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 116 orang. Mengingat pada struktur Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat ini terdapat beberapa bagian, maka penulis menggunakan teknik sampel *Proporsional Random Sampling* karena ukuran sampel dialokasikan secara proposional menurut banyaknya unit sampling dalam ukuran strata. Berdasarkan teknik pengambilan sampel, maka peneliti mengambil jumlah sampel 54 orang pegawai Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data regresi sederhana. Analisis data ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat. Analisis regresi adalah menganalisis data dengan menggambarkan data-data dari variabel yang diteliti, apakah sesuatu variabel dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya.

OPERASIONALISASI VARIABEL

1. Stres Kerja

Tabel I

Operasionalisasi Variabel Stres Kerja Karyawan

Variabel X	Indikator	Ukuran Penilaian	No
Stres Kerja : Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Robbins (2010:796)	Gejala Psikologis	Tingkat kecemasan karyawan	1
		Tingkat ketegangan yang dialami karyawan	2
		Tingkat kegelisahan saat bekerja	3
		Tingkat pesimistis saat bekerja	4
		Tingkat kemampuan mengontrol emosi	5
		Tingkat kesulitan berkonsentrasi	6
		Tingkat kebosanan karyawan terhadap pekerjaan	7
		Tingkat daya ingat karyawan	8
		Tingkat kemampuan bekerja Sama dengan rekan kerja	9
		Tingkat kepercayaan diri dalam bekerja	10
		Tingkat kepercayaan pada orang lain	11

Variabel X	Indikator	Ukuran Penilaian	No
Stres Kerja	Gejala Perilaku	Tingkat kualitas hubungan dengan rekan kerja	12
		Tingkat kehadiran dalam bekerja	13
		Tingkat perubahan kebiasaan makan	14
		Tingkat konsumsi rokok	15

kombinasi dalam dan luar pekerjaan Hasibuan (2014:199)		peraturan	
		Tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	11
	Moral Kerja	Tingkat perilaku etis pada saat bekerja	12
		Tingkat komitmen terhadap tugas	13
		Tingkat kesediaan untuk bersikap loyal terhadap pekerjaan	14

2. Kepuasan Kerja

Tabel II
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel Y	Dimensi	Indikator	No
Kepuasan kerja Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan	Prestasi Kerja	Tingkat kemampuan mencapai tujuan	1
		Tingkat kreativitas	2,3
		Tingkat pencapaian kualitas kerja	4
		Tingkat kebanggaan atas prestasi yang di capai	5
		Tingkat peluang pengembangan karir	6,7, 8
	Kedisiplinan	Tingkat kehadiran	9
		Tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap	10

HASIL PENELITIAN

Hasil uji hipotesis terhadap proposisi hipotesis yang diajukan akan diuraikan pada bagian ini. Seluruh pengolahan data untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2007*. Pengujian koefisien regresi dapat dilakukan dengan memperhatikan langkah-langkah pengujian hipotesis berikut.

a. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

Hipotesis penelitian statistik (H_0 dan H_1) yang sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

H_1 : terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

b. Penentuan taraf kemaknaan α (*level of significance/ α*), yaitu $\alpha = 5\%$.

c. Penentuan dan penggunaan statistik uji, sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$)

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{Reg(a)} = \frac{(2002,05)^2}{54} = 74255,67$$

2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

$$b = \frac{N(\sum X.Y) - \sum X.\sum Y}{N.\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{54(73511,35) - (1972,12)(2002,05)}{54(72478,98) - (1972,12)^2} = 0,483$$

Maka:

$$JK_{Reg[b|a]} = 0,483 \cdot \left\{ 73511,35 - \frac{(1972,12)(2002,05)}{54} \right\}$$

$$= 0,483 \left\{ 73511,35 - \frac{3948282,845}{54} \right\}$$

$$= 0,483(73511,35 - 73116,349)$$

$$= 106,28$$

3. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res})

$$JK_{Res} = 74901,59 - 106,28 - 74225,67$$

$$JK_{Res} = 539,63$$

4. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$)

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]} = 74225,67$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$)

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]} = 106,28$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res})

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2} = \frac{539,63}{54-2} = 9,99$$

Sehingga nilai hitung F diperoleh:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{106,28}{9,99} = 10,6350$$

7. Nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = n-2$ dan $\alpha = 5\%$, yaitu $F(0,05;1;52) = 4,0266$.
8. Penentuan nilai hitung F apakah terletak di daerah penerimaan H_0 atau penolakan H_0 . Berdasarkan nilai F hitung dan nilai F tabel yang diperoleh, diketahui nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($10,6350 > 4,0266$), sehingga nilai hitung F terletak di daerah penolakan H_0 . Artinya pernyataan yang menyebutkan: “tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat” ditolak.
9. Kesimpulan. Berdasarkan hasil uji terhadap 54 orang karyawan di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat, diperoleh keterangan objektif bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X dalam pembentukan variabel Y pada suatu analisis hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Rumusnya : $KD = r^2 \times 100\%$.

Besarnya kontribusi variabel stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah $0,390^2 \times 100\% = 15,21\%$. Artinya, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 15,21%. Sisanya sebesar 84,79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan, bertujuan untuk suatu kesimpulan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat, artinya tinggi atau rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana diperoleh persamaan regresi linier kepuasan kerja karyawan atas stres kerja yaitu $\hat{Y} = 19,459 + 0,483X$ (perhitungan terlampir). Hal ini berarti kepuasan kerja

karyawan bernilai 19,459 jika stres kerja tidak diimplementasikan dengan baik, tetapi jika stres kerja diimplementasikan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,483. Maka dapat terlihat dari hasil tersebut sekitar 16% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres yang dimiliki oleh pegawai, semakin beban kerja semakin tinggi menimbulkan stres dan berpengaruh terhadap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijabarkan di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 15,21%. Hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 15,21%, sedangkan sisanya sebesar 84,79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan jumlah sampel yang lebih besar.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala

kemampuan dan sumber daya-sumber daya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terkadang ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berat menjadi merasa tertantang untuk dapat menyelesaikannya sehingga akan lebih rajin dan giat dalam mencapai target yang telah dibebankan. Sehingga individu yang demikian tidak merasakan stres dalam pekerjaannya tetapi merasa lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

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

1. Stres Kerja di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat, diukur melalui indikator (1) Gejala Psikologis, (2) Gejala Perilaku. Berdasarkan hasil

analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai stres kerja yang terjadi di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat cukup dirasakan oleh karyawan namun masih dapat ditangani oleh karyawan maupun manajemen dalam menangani stres yang terjadi di lingkungan karyawan tersebut.

2. Kepuasan Kerja Karyawan salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat, diukur melalui indikator (1) Prestasi kerja, (2) Kedisiplinan, (3) Moral Kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi atau puas. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai tingkat Kepuasan Kerja Karyawan salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat cukup tinggi atau puas.
3. Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dan dilihat dari tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan. Tingkat stres kerja yang terjadi di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang, sementara tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres, mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja pasti terjadi kepada setiap karyawan. Hal ini dapat terjadi karena beberapa gejala. Berdasarkan tanggapan responden Indikator gejala Psikologis dalam variabel stres kerja yang dirasakan

terlalu berat dan memiliki persentase paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Rendahnya persentase indikator ini, perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan dalam hal ini Badan Pelaksana Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat agar gejala-gejala psikologis yang terjadi kepada para karyawan yang merasakan efek stres melalui gejala psikologis ini yang timbul seperti kecemasan para karyawan saat bekerja, ketegangan yang di alami di dalam kantor, kegelisahan saat bekerja, kemampuan mengontrol emosi buruk, kesulitan berkonsentrasi, kebosanan karyawan terhadap pekerjaan, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang kurang baik, kepercayaan diri yang buruk dalam bekerja dan tidak kepercayaannya pada orang lain dapat lebih diminimalisir sehingga stres kerja karyawan dapat lebih tertangani kembali dengan lebih efektif.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kepuasan kerja karyawan, indikator prestasi kerja memiliki persentase paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan

program promosi yang berkaitan dengan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan agar lebih terlihat dan meningkat dengan efektif.

3. Stres kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi 2010)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi terhadap Medical Representatif di kota Kudus). *Jurnal Psikologi UMK: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapanbelas*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50.

Muhidin, Sambas A. (2010). *Statistik 1 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.

Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).