

KEPUASAN HUBUNGAN KERJA DAN TEKANAN PSIKOLOGIS SEBAGAI SARANA DALAM MEMPREDIKSI PRESTASI PEKERJAAN

Heni Puspita, ST., MT
Ketua Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Nurtanio Bandung
Jl. Pajajaran No 219 Bandung
e-mail : puspitaheni@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Kepuasan dalam bekerja dan tekanan psikologis mewakili dua konsep antagonis. Tekanan kerja atau *Job stress* mendorong kontraproduktifnya hasil-hasil pekerjaan, sementara kepuasan kerja atau *job satisfaction* menciptakan suasana kerja yang berkorelasi positif dengan tingginya kinerja karyawan di dalam organisasi. Kepuasan kerja dan tekanan psikologis seseorang satu sama lain mempunyai korelasi negatif. Masalah penting yang hendak diungkap adalah faktor-faktor pendorong atau variabel-variabel yang berhubungan (atau mempengaruhi) dengan kedua konsep tersebut. Kedua konsep ini cukup penting karena akan menentukan loyalitas dan survive-nya suatu organisasi atau perusahaan

Kata kunci : *job satisfaction* dan *Job stress*

PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 1970-an, penelitian sosial meningkatkan fokusnya terhadap hubungan atau relasi antara pekerjaan dengan lingkungan rumah. Pandangan terdahulu mengatakan bahwa kedua bidang ini bebas antara satu dengan yang lainnya atau mungkin salah satunya mendominasi bidang lainnya (Schmitt & Bedeian, 1982).

Ada 4 model utama dalam mengklarifikasikan hubungan antara kedua bidang – bidang tersebut :

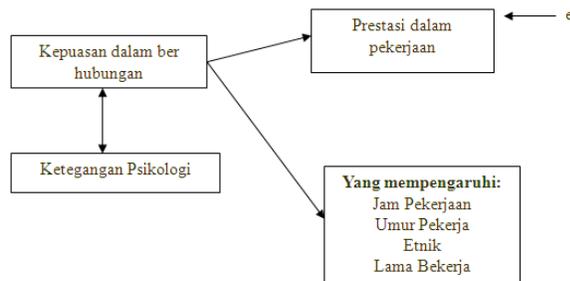
- a. The Spillover Model
- b. The Compensation Model
- c. The Segmentation Model
- d. The Congruence Hypothesis Model

IDENTIFIKASI MASALAH

Salah satu kekurangan terbesar dalam mengevaluasi kemampuan dalam berprestasi adalah bahwa kemampuan tersebut memberi dampak yang merugikan bagi kelompok-kelompok minoritas karena kekurangan tersebut.

Penelitian ini dibatasi pada pekerja yang telah menikah dan pekerja yang belum menikah namun memiliki hubungan yang sangat dekat seperti hubungan menikah atau telah hidup bersama dengan komitmen tanpa menikah.

Adapun model yang diajukan dalam mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sbb:



Ket: e= variasi eror lainnya dalam bekerja yang tidak diperhitungkan (karena hanya terbatas dalam penelitian terhadap pasangan yang menikah dan tidak menikah namun memiliki hubungan yang intim)

HIPOTESIS

H1: Kepuasan hubungan kerja dapat memprediksi prestasi pekerjaan dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, umur, dan ketegangan psikologi. Semakin pekerja terpuaskan dalam hubungan mereka, semakin baik mereka berprestasi dalam pekerjaan.

H2: Ketegangan psikologi akan memprediksi prestasi pekerjaan dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, umur, dan kepuasan hubungan. Semakin kurangnya ketegangan psikologi yang dialami pekerja, semakin baik prestasinya dalam bekerja.

H3: Ketegangan psikologi akan membalikan hubungannya dengan kepuasan dalam

hubungan. Semakin pekerja puas dengan hubungan mereka, semakin berkurangnya ketegangan psikologi yang akan mereka alami.

H4: Ketegangan psikologis dan kepuasan hubungan akan memprediksi inisiatif pekerja, sebuah elemen dalam prestasi pekerjaan, dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, dan umur. Semakin berkurangnya ketegangan psikologi dan semakin besarnya kepuasan dalam berhubungan yang dialami pekerja, semakin berinisiatif seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

H5: Ketegangan psikologis dan kepuasan hubungan akan memprediksi fungsi hubungan antar-perseorangan dalam pekerjaan, sebuah elemen dalam prestasi pekerjaan, dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, dan umur. Semakin berkurangnya ketegangan psikologi dan semakin besarnya kepuasan dalam berhubungan yang dialami pekerja, semakin efektif seorang pekerja dalam melakukan fungsi pekerjaannya.

H6: Ketegangan psikologis dan kepuasan hubungan akan memprediksi pekerja yang dapat diandalkan atau dipercayai, Sebuah elemen dalam prestasi pekerjaan, dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, dan umur. Semakin berkurangnya ketegangan psikologi dan semakin besarnya kepuasan dalam berhubungan yang dialami pekerja, semakin pekerja tersebut dapat diandalkan dalam pekerjaan.

H7: Ketegangan psikologis dan kepuasan hubungan akan memprediksi kualitas pekerja, sebuah elemen dalam prestasi bekerja, dibawah pengaruh berapa jam pekerja bekerja, dan umur. Semakin berkurangnya ketegangan psikologi dan semakin besarnya kepuasan dalam berhubungan yang dialami

pekerja, semakin tinggi kualitas pekerja dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Hubungan Antara Ketegangan Individual Dengan Hasil Pekerjaan
2. Hubungan Antara Pekerjaan Dan Kepuasan Perkawinan
3. Prestasi Pekerjaan Dan Kepuasan Perkawinan
4. Efek Dari Keluarga Dengan Dua Penghasilan Terhadap Kepuasan Hubungan
5. Ringkasan

METODOLOGI

1. Partisipan
2. Proteksi Terhadap Partisipan
3. Tinjauan Rancangan
4. Instrumentasi
 - a. Penilaian Prestasi Pekerja / EPA
 - b. Skala Penyesuaian Diadik / DAS
 - c. Inventaris Gejala Singkat / BSI
 - d. Keseimbangan Inventaris Dalam Keinginan Merespon / BIDR
 - e. Demografik Kuesioner
 - f. Prosedur
 - g. Analisis Statistik Data

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini gagal mendukung model spillover, dimana model ini mengarah pada saling adanya hubungan pengaruh mempengaruhi yang sangat besar antar kehidupan rumah tangga dengan prestasi pekerjaan.

Sebaliknya model segmentasi sangat cocok untuk penelitian ini, karena apa yang terjadi dalam kehidupan perkawinan mereka tidak ada sangkut pautnya dengan besarnya prestasi mereka dalam pekerjaan. Namun penelitian ini terbatas karena hanya meneliti satu organisasi, sehingga hasil penelitian ini tidak secara akurat dapat mempresentasikan organisasi lainnya.

Tabel 1 Karakteristik Demografis Sampling

Variable	N	%
Etnis		
Afrika – Amerika	40	42
Bangsa kulit putih	29	30
Hispanic	22	23
Asia / Kepulauan Pasifik	1	1
Lain-lain	4	4
Pendapatan Keluarga		
Kurang dari \$15,000	17	18
\$15,001 - \$20,000	29	30
\$20,001 - \$30,000	17	18
\$30,001 - \$40,000	9	9
\$40,001 - \$60,000	18	19
Lebih besar dari \$60,001	6	6
Status		
Menikah	43	45
Tidak Menikah	27	28
Cerai	15	16
Separated / berpisah	9	9
Janda	2	2
Status Sekolah		
Tidak Sekolah	78	83
Part-Time	12	13
Full-Time	4	4
Jenis Pekerjaan		
Line Staff	46	48
Medikal/Terapis	15	16
Supervisor	35	36

Tabel 2 Perkiraan Ukuran Statistik dan Variabel Kriteria

Ukuran	Mean	SD	Minimum	Maximum
Variable hasil akhir				
EPA – Total	179.15	49.33	38	250
EPA – Inisiatif pekerja	27.22	9.03	3	38
EPA – Hubungan Interpersonal	23.00	8.12	4	32
EPA - Diandalkan	23.58	7.65	3	32
EPA – Kualitas	28.73	8.58	3	42
EPA – Jumlah	29.96	8.17	3	42
EPA – Pengetahuan Kerja	24.16	7.78	5	34
EPA – Potensi	22.49	7.55	0	30
Variabel Perkiraan				
DAS – Total	46.50	8.46	20	70
BSI – GSI	50.23	11.50	33	80

Tabel 4 Analisis Regresi Pada Kepuasan Hubungan dengan Prestasi Kerja

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.01	.58
Jam Kerja	-.31	.39	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.38	.51	.08	.07	.08		
Step 2						.00	.30
Jam Kerja	-.29	.39	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.38	.52	.08	.07	.08		
BSI-GSI	-.25	.45	-.06	-.06	-.06		
Step 3						.00	.03
Jam Kerja	-.30	.40	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.37	.53	.07	.07	.07		
BSI-GSI	-.31	.58	-.07	-.07	-.06		
Total-DAS	-.15	.80	-.03	-.03	-.02		

Tabel 3 Ketergantungan Antara Korelasi dan Variabel Ukuran

	EPA-Total	EPA – Kualitas	EPA – Inisiatif	EPA – Hubungan Int.	EPA - Diandalkan
Jenis Kelamin	-.17	-.22	-.24	-.01	-.19
Umur	.07	.09	.17	-.02	.11
Jam Kerja	-.08	-.09	-.02	.06	-.09
Pendidikan	.04	.02	.03	.02	.03
Years With	.17	.22	.19	-.14	.11
Years Live	.18	.23	.19	-.15	.11
Pendapatan	.25	.22	-.23	.20	-.15

Tabel 5 Analisis Regresi Pada Tekanan Psikologi Dengan Prestasi Kerja

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.01	.58
Jam Kerja	-.31	.39	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.38	.51	.08	.07	.08		
Step 2						.00	.04
Jam Kerja	-.30	.40	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.40	.52	.08	.07	.08		
Total-DAS	.12	.62	.02	.03	.02		
Step 3						.00	.29
Jam Kerja	-.30	.40	-.08	-.08	-.08		
Umur Pekerja	.37	.53	.07	.07	.07		
Total-DAS	-.15	.80	.03	.03	.02		
BSI-GSI	-.31	.58	-.07	-.07	.06		

Tabel 6 Analisis Regresi Pada Kepuasan Hubungan Dan Tekanan Psikologi Dengan Inisiatif Pekerjaan

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.03	1.39
Jam Kerja	-.01	.07	-.03	-.02	-.03		
Umur Pekerja	.15	.09	.17	.17	.17		
Step 2						.01	.31
Jam Kerja	-.03	.07	-.04	-.02	-.04		
Umur Pekerja	.14	.10	.16	.07	.15		
Total-DAS	-.11	-.15	-.11	-.07	-.08		
BSI-GSI	-.06	.10	-.08	-.02	-.06		

Table 8 Analisis Regresi Pada Kepuasan Hubungan Dan Tekanan Psikologi Dengan Keandalan Pekerjaan

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.02	.98
Jam Kerja	-.05	.06	-.09	-.09	-.09		
Umur Pekerja	.09	.08	.12	.11	.12		
Step 2						.00	.07
Jam Kerja	-.04	.06	-.08	-.09	-.08		
Umur Pekerja	.09	.08	.12	.11	.12		
Total-DAS	.02	.12	.03	.04	.02		
BSI-GSI	-.01	.09	-.02	-.04	-.01		

Tabel 7 Analisis Regresi Pada Kepuasan Hubungan Dan Tekanan Psikologi Pekerja (Interpersonal / Perseorangan)

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.00	.16
Jam Kerja	.01	.01	.06	.06	.06		
Umur Pekerja	.00	.01	-.02	-.01	-.02		
Step 2						.02	1.05
Jam Kerja	.00	.01	-.03	.06	.03		
Umur Pekerja	.00	.01	-.04	-.01	-.04		
Total-DAS	-.02	.02	-.18	.15	-.14		
BSI-GSI	.00	.10	-.05	.07	-.04		

Tabel 9 Analisis Regresi Pada Kepuasan Hubungan Dan Tekanan Psikologi Dengan Kualitas Pekerjaan

Variable	B	SEB	Beta	r	Part r	ΔR ²	ΔF
Step 1						.02	.79
Jam Kerja	-.06	.07	-.09	-.09	-.09		
Umur Pekerja	.08	.09	.10	.09	.10		
Step 2						.01	.64
Jam Kerja	-.06	.07	-.10	-.09	-.09		
Umur Pekerja	.07	.09	.08	.09	.08		
Total-DAS	-.10	-.14	-.10	.00	-.08		
BSI-GSI	-.11	.10	-.15	-.10	-.12		