

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL PROVINSI JAWABARAT

Ernita Yusnani, Fetty Poerwita Sary

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
ernitasinaga06@gmail.com, f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat merupakan penggerak koperasi di 27 kabupaten di Jawa Barat. Kondisi yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat terkait stres kerja dan kepuasan kerja karyawan yang ditemukan oleh penulis melalui *preliminary test* terhadap kedua variabel adalah pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat tingkat kepuasan kerja tinggi dan tingkat stres kerja rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana tingkat stres, tingkat kepuasan kerja, dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yaitu sebanyak 75 orang yaitu teknik sampel jenuh (*non-probability sampling*). Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan enam skala likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Untuk menguji data penulis menggunakan uji normalitas metode *one sample Kolmogrov-Smirnov*, uji heteroskedastisitas dengan cara uji *glejser* dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa tingkat stres kerja karyawan tergolong sedang cenderung rendah dan kepuasan kerja karyawan dikategorikan tinggi. Pada penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan ketika stres kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Maka hasil hipotesis yang diterima adalah H1. Pengelolaan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja yang tepat akan membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

Department of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province is the driving force of cooperatives in 27 districts in West Java. The conditions faced by the company related to work stress and employees' job satisfaction found by the author through preliminary test of both variables is that Department of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province the level of job satisfaction of the company is high and the level of work stress is low. The purpose of this study is to see how the level of stress, the level of job satisfaction in the company and how the influence of work stress on job satisfaction at employees in Department of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province. The research method uses a quantitative approach. Data collection is done by distributing questionnaires to all employees in Department of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province is total employee of 75 persons with non-probability sampling. Measuring tool used in this study is six-points likert scale. The analysis technique used in this study is simple linear regression analysis and descriptive analysis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. While to test the data by using the normality test of one sample Kolmogrov-Smirnov, heteroskedasticity test with glejser test and test coefficient of determination. Based on the result of processed data it is known that level of employee's work stress is classified as moderate tends to be low and high level of employee's job satisfaction. In this study it is known that work stress has a significant negative effect on job satisfaction in Department of Cooperatives and Small Businesses of West Java Province. The result indicate that when work stress decreases, it will increase its job satisfaction. And vice versa, when work stress increases, it will decrease job satisfaction. In this study the hypothesis received is H1. Management of work stress and job satisfaction will help companies or institutions in managing their human resources in order to work optimally and achieve predetermined targets.

Keyword: Work Stress, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Findarti (2016:937-938) menegaskan sumber daya manusia sebagai kunci pokok penentu keberhasilan organisasi. Salah satu keberhasilan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Menurut Indrawati (2013:136) kepuasan kerja memiliki arti penting baik untuk individu maupun organisasi untuk terciptanya lingkungan kerja yang positif. Suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan dan memiliki pengalaman (Putri *et al.*, 2017:3).

Brury (2016) berpendapat bahwa karakteristik sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas yang berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut. SDM yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan optimal dalam mencapai target untuk keberhasilan suatu organisasi. Ketika karyawan merasa puas, maka akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan.

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar untuk menentukan arah hubungan dalam penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan antara lain penelitian yang telah dilakukan oleh Venkataraman & Ganapathi (2013) dalam *IOSR Journal of Business and Management* dengan judul *A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among The Employees of Small Scale Industries* dengan hasil pada karyawan industri kecil menunjukkan arah hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dimana ketika stres kerja rendah maka memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ dengan menggunakan *stress kerja* sebagai variabel independen. Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada lembaga pemerintahan, yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang merupakan penggerak koperasi di 27 kabupaten di Jawa Barat.

Kondisi yang dihadapi oleh perusahaan terkait kepuasan kerja dan stres kerja yang ditemukan oleh penulis melalui *preliminary test* adalah pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat dimana tingkat kepuasan kerja sebesar 80% yang artinya kepuasan kerja pada perusahaan tergolong tinggi. Sementara tingkat stres kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat sebesar 52%. Seorang karyawan dengan tingkat stres yang tinggi akan mengakibatkan ketidakpuasan dan akan berdampak pada organisasi tersebut yaitu terjadinya penurunan produktivitas pada organisasi (Fahmi, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan dikuatkan dengan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk melihat bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat".

2. Dasar Teori

2.1 Stres kerja

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah stres kerja. Perasaan stres seringkali dialami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Fahmi (2016:277) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Hasibuan (2017:204) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja adalah adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau keterampilan pekerja, waktu penyelesaian pekerjaan, perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan pegawai, keinginan yang tidak tersalurkan dan ketidakpuasan dalam bekerja (Tukimin, 2014; W *et al.*, 2015:2-3; Ibrahim *et al.*, 2016:60).

Setelah mengetahui faktor penyebab stres kerja, maka perlu diketahui dampak dari stres kerja. Dampak stres kerja menurut para ahli diatas memiliki dampak yang berbeda beda terhadap masing-masing individunya. Berdasarkan dampak stres kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan oleh penulis bahwa stres kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi berdampak juga pada sebuah organisasi. Stres kerja terhadap individu dapat berdampak pada keadaan psikologis dan biologis karyawan. Sedangkan stres kerja yang berdampak pada organisasi seperti karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga akan mengganggu kinerjanya (Sengkey *et al.*, 2017:2; Wenur *et al.*, 2018:51-60; Wartono, 2017:44-45).

Irvianti & Verina (2015:122) untuk melihat dampak stres kerja digunakan lima dimensi yaitu faktor intrinsik, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, pengembangan karir, serta struktur dan iklim organisasi. Elci *et al.* (2012) berpendapat bahwa stres kerja dapat diukur dengan dua dimensi yaitu tuntutan tugas dan tuntutan pribadi. dimensi yang digunakan pada penelitian ini adalah dimensi yang diukur dengan indikator *organizational stressor, task stressor, personnel stressor*, dan *work environment stressor* dari Enshassi *et al.* (2015).

2.2 Kepuasan Kerja

Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dicerminkan oleh karyawan wujud dari perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Sikap yang dicerminkan akibat dari dorongan, keinginan, dan harapan-harapan terhadap pekerjaan dan dihubungkan dengan realitas yang dirasakan oleh karyawan. Akibat dari sikap tersebut adalah perasaan puas atau tidak puas nya karyawan. Kepuasan kerja dapat ditemukan di dalam dan luar pekerjaan atau kombinasi atas keduanya (Edison *et al.*, 2016:210; Sutrisno, 2017:74; Hasibuan, 2017:202).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti supervisi, sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, keadilan antar karyawan, ketepatan dalam penempatan keahlian kerja, organisasi dan manajemen, rekan kerja, keuangan seperti gaji dan intensif, promosi, kondisi fisik karyawan, kondisi pekerjaan dan jaminan serta kesejahteraan karyawan (Sutrisno, 2017:80; Hasibuan, 2017:203; Sedarmayanti, 2017:168).

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak bagi karyawan dan organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang berbeda-beda dikarenakan sikap yang di tunjukan oleh masing-masing individu terhadap kepuasan kerja pun berbeda-beda sesuai dengan cara menilai dan persepsi masing-masing terhadap pekerjaan tersebut. Dampak kepuasan yang dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli adalah motivasi, produktivitas, kinerja karyawan, perputaran kerja, penyimpangan di tempat kerja, kepuasan hidup, perilaku organisasi, absensi, dan kesehatan fisik maupun mental karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2014:172-175; Sutrisno, 2017:80; Robbins dan Judge, 2017:52).

Beberapa alat ukur seperti yang dikemukakan oleh Edison *et al.* (2016) yang menjadi dimensi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan. Sementara Sedarmayanti (2017:168) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan memperhatikan indikator emosional/kesehatan psikologis, dan perspektif kemanfaatan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan lima dimensi dalam mengukur kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, gaji sekarang, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins dan Judge, 2017:49).

2.3 Hubungan stres kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang telah dilakukan diberbagai negara, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh DeTienne *et al.* (2012), Venkataraman & Ganapathi (2013), Agarwal (2015), Tarmizi & Dewi (2017) menggunakan stres kerja sebagai variabel independen, seluruhnya berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sementara penelitian yang pernah dilakukan oleh Bemana *et al.* (2013), Tukimin (2014), Li *et al.* (2014), Masihabadi *et al.* (2015), Sofiah *et al.* (2017), Nugroho *et al.* (2017) memaparkan hasil pengaruh stres kerja yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengambil kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Signifikan negatif bermakna ketika stres kerja menurun, maka kepuasan kerja meningkat dan jika stres kerja menurun, maka kepuasan kerja meningkat. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan di beberapa negara yang berbeda. H_1 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

3. Pembahasan

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Data yang diterima kembali oleh peneliti sebanyak 75 responden sebesar 100 % dan diterima kembali dalam waktu 28 hari. Adapun karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Karakteristik Responden

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	56,0%
	Perempuan	33	44,0%
Usia	< 25	0	0%
	25-30	0	0%
	> 30 – 35	2	2,7%
	> 35 – 40	9	12%
	> 40 – 45	16	21,3%
	> 45 – 50	0	0%
	> 50	48	64%
Status	Menikah	75	100%
	Belum Menikah	0	0%
	Cerai	0	0%
Masa Bekerja	< 1 tahun	0	0%
	1 – 3 tahun	2	2,7%
	> 3 – 5 tahun	6	8%
	> 5 – 10 tahun	15	20%
	> 10 tahun	52	69,3%
Posisi Kerja	Non Jabatan	58	77,3%
	Supervisor	2	2,7%
	Manajer	15	20%
Anak	Ya	75	100%
	Tidak	0	0%
Pendidikan	SMA/SMK	18	24%
	Diploma	1	1%
	S1	28	37%
	S2/S3	28	37%
Waktu Kerja	Sampai dengan 9 jam	66	88%
	Lebih dari 9 jam	9	12%

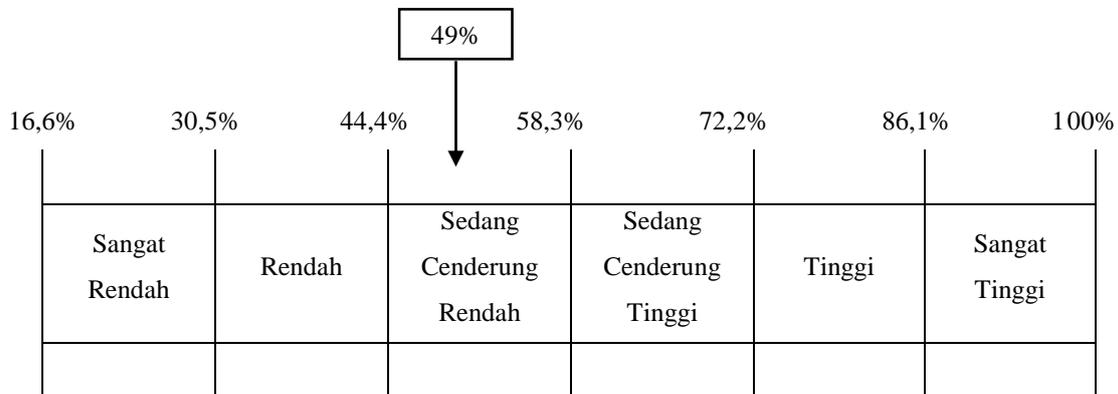
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2018)

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara bertujuan untuk melengkapi data terkait stres kerja dan kepuasan kerja yang diimplementasikan secara langsung pada objek penelitian dan kuesioner bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Kuesioner dibagikan kepada 75 orang responden yang merupakan karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. Kuesioner ini terdiri dari 31 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Skala yang digunakan adalah skala *likert* 6 poin, yaitu 1= STS (sangat tidak setuju) sampai 6= SS (sangat setuju). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu penelitian yang secara sederhana menjelaskan fenomena dengan menggunakan angka untuk mengelompokkan individu atau kelompok. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan nilai *alpha cronbach* yang lebih besar dari nilai kritis yang direkomendasikan yaitu sebesar *Cronbach $\alpha \geq 0,7$* yaitu untuk variabel stres kerja sebesar 0.768 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.955 maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan sudah teruji kesahihan (*validity*) serta konsistensinya (*reliability*) untuk dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian (Silalahi, 2015).

3.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

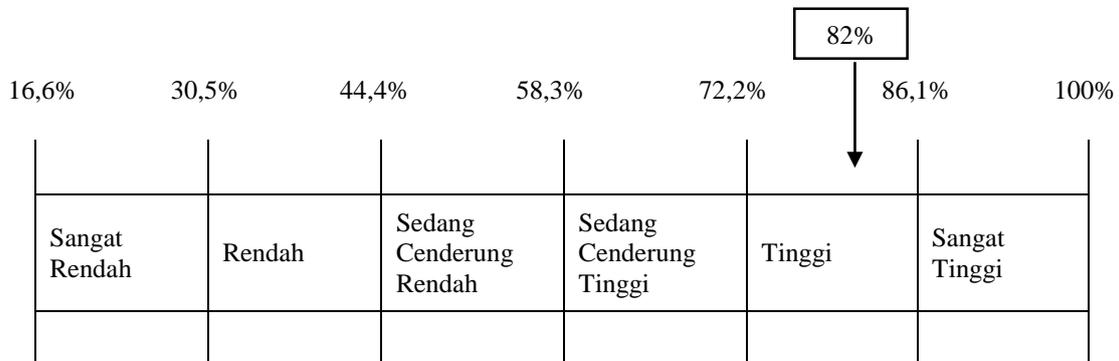
Penulis menyebarkan kuesioner kepada 75 orang karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang telah ditetapkan sebagai responden pada penelitian ini. Kuesioner mengenai pendapat responden terkait stres kerja terdiri dari 11 butir pernyataan. Adapun interpretasi stres kerja karyawan dalam bentuk garis kontinum dijelaskan pada Gambar 3.1 berikut ini:



Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel Stres Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Gambar 3.1 terkait persepsi karyawan terhadap stres kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat memaparkan persentase sebesar 49% berada pada rentang 44,4% dan 58,3%. Dapat disimpulkan persepsi karyawan terhadap stres kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat tergolong sedang cenderung rendah.

Selanjutnya adalah kuesioner terkait kepuasan kerja terdiri dari 20 butir pernyataan. Adapun interpretasi kepuasan kerja karyawan dalam bentuk garis kontinum dijelaskan pada Gambar 3.2 berikut:



Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Stres Kerja
 Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Gambar 3.2 diatas terkait kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat memaparkan persentase sebesar 82% berada pada rentang 72,2% dan 86,1%. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat tergolong tinggi. Sebelum melakukan analisis regresi linier, peneliti melakukan uji asumsi klasik. Hasil uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 yaitu 0.533. Jika merujuk pada Ghazali (2013:163) data dikatakan normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-Tailed*) >0,05 dengan begitu data yang telah diolah oleh penulis terdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser* dimana jika signifikansi >0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi dapat digunakan (Ghozali, 2013:139). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.101 yaitu >0,05 maka data yang diolah oleh penulis tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik dapat dilihat pada Tabel 3.2 dan Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.2 Uji Normalitas (*Kolmogrov – Smirnov Test*)

Kolmogrov – Smirnov Z	,807
Asymp.Sig (2 Tailed)	,533

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)

Model	T	Sig.
(Constant) sk	1,663	,101

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Kemudian peneliti melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besar koefisien determinasi akan dijelaskan pada Tabel 3. koefisien determinasi. Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	,173 ^a	,030

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3.5, penulis memperoleh hasil (R) koefisien korelasi sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan hubungan yang lemah antara stres kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya (R²) koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase stres kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen adalah sebesar 3,0%, sedangkan 97,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Selanjutnya penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil regresi linier sederhana dijelaskana pada Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	B	Sig.
1 (Constant)	8,760	,000
Stres Kerja	-0,289	,000

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3.4 diketahui konstanta sebesar 8,760 yang berarti jika tidak ada stres kerja, maka kepuasan kerja adalah sebesar 8,760 dan koefisien regresi sebesar -0,289. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bx \text{ atau } Y = 8,760 - 0,289x \quad (3.1)$$

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Pada persamaan 3.1 terkait persamaan regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan tingkat stres kerja 1% akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0.289% begitu pula sebaliknya penurunan tingkat stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Hasil pada Tabel 4.13 menunjukkan signifikansi 0,000. Kriteria pengujian menurut Ghozali (2013:99) jika signifikansi >0,05 maka H0 diterima dan jika signifikansi <0,05 maka H0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, maka stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah maka akan tercipta kepuasan kerja karyawan. Selain stres kerja masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja bukan hanya di latarbelakangi oleh stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia pada lembaga pemerintahan yaitu pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat memperkuat hasil penelitian terdahulu di berbagai negara dan sektor yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki stres kerja rendah tidak menutup kemungkinan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dari pengujian tanggapan karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat tergolong sedang cenderung rendah. Dalam Hal ini Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat hendaknya mengelola stres kerja dengan baik agar tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat lebih baik mengantisipasi lebih awal gejala stres kerja agar tidak berpengaruh pada hal lain.
2. Kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar karyawan terhadap pekerjaan telah terpenuhi.
3. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, R. N. (2015). Job Satisfaction and Job Commitment's Relation with Attrition with Special Reference to Indian Sector. *Management and Innovation for Competitive Advantage*, 720-731. Retrieved from The 12th International Management Conference.
- Anindya, N. N. I., Ariana, N., & Putra, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan The Legian Bali Hotel. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*. Vol. 1 No. 1, April 2017, 4.
- Barlian, N. A. (2017). Faktor Determinan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi Keuangan dan Pajak*. Volume. 1 No. 2, Juli 2017, 50.
- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi, M., Taghavi, S., & Ghayoor, A. H. (2013). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*. Vol.22 No. 2, 233-238. Retrieved from Semantic Scholar.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor SAR Sorong). *Jurnal Riset dan Manajemen*, 4(1), 1-16. Retrieved from e-journal UNSTRAT (Universitas Sam Ratulangi).
- DeTienne, K. B., Philips, J. C., & Ingerson, M. C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: an empirical investigating. *J Business Ethics*. Vol. 110, 377-391. Retrieved from Springer Link.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Elci, M., Sener, I., Aksoy, S., & Alphan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employee Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia- Social and Behavioral Sciences 8th International Strategic Management Conference*, 58, 289-297. Retrieved from Science Direct.
- Embasari, L. (2018). Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian dan Wirausaha. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
- Enshassi, A., El-Rayyes, Y., & Alkilani, S. (2015). Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in Palestinian Construction Industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*. Vol. 21 No. 2, 170-187. Retrieved from Emerald Insight.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. (Edisi pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 937- 946 ISSN 2355-5408, 937-938.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. (Cetakan kedelapan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., Yassir, M., & Nur, M. (2014). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang UGD RSUD Salewangan Maros. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosi*. Volume. 4 Nomor. 5, Tahun 2014, 541-542.
- Hariandja, M. T. H. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Cetakan kelima). Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua puluh satu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya, G. N. (2016). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makasar Tahun 2016. *The Publik Health Science Journal*, Vol. 8 No. 1, Januari-Juni 2016, 60.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2, Agustus 2013, 136.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol.6 No. 1, 117-126. Retrieved from Journal Binus.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ketiga). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Edisi sembilan). Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan & Andi, K. (2014). Pengaruh Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *E- Journal Univeritas Atma Jaya Yogyakarta*, 21.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, Work Motivation and their effects on job. *BMJ Open*, 2014;4:e004897. Retrieved from BMJ Journal.

- Masihabadi, A., Rajaei, A., Koloukhi, A. S., & Parsian, H. (2015). Effect Of Stres On Auditors Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance. *International Journal Of Organizational Leadership*, (4), 303-314, Retrieved from AIMI Journal.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 49 No.1, Agustus 2017, 62.
- Nafiudin. (2015). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 1 No.1, Januari 2015, 29.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. (Cetakan pertama). Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Oktaviani, R. M., & Nurhayati, I. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). *83 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 21, No. 1 ISSN: 1412-3126, Maret 2014, 86.
- Putri, C. D., Yuniarta, G. A., & Prayudi, M. A. (2017). Pengaruh Pengetahuan Peraturan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Monitoring dan Evaluasi Terhadap Efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Desa (Studi pada Desa Se-Kabupaten Karangasem). *E-Journal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 8 No. 2, Tahun 2017, 3-4.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382, 5(4), 1370-1382. Retrieved from International Review of Management and Business Research.
- Riduwan & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. (Cetakan Ketujuh). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Keenam Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan kesatu). Bandung: Refika Aditama.
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3, 4565-4574. Retrieved from E-Journal Sam Ratulangi.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Cetakan keempat). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44 No. 1, Maret 2017, 172, Retrieved from JAB Journal.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cetakan kedua puluh enam). Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. (Cetakan kedua). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistik dalam Penelitian Edisi Revisi*. (Cetakan pertama). Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume. 1 Nomor. 2 Maret 2013, 465.
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2 No. 3 Retrieved from E- Journal UNIAT.
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees Satisfaction: A Survey in Health Care. *Ocial and Behavioral Sciences*, Vol 73, 718-726. Retrieved from Science Direct.
- Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Journal Kultura*, Vol. 15 no. 1, 4189-4197. Retrieved from Journal Kultura.
- Venkataraman, P. S & Ganapathi, R. (2013). A Study of Job Stress on Job Satisfaction Among The Employees of Small Scale Industries. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 13 Issue 3. Retrieved from IOSR Journal.
- W, P. C. K., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD Ibnu Sina Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No. 1, 2-3. Retrieved from JAB Journal.
- Warsini. (2018). *Pengelola Kepegawaian Subbag Kepegawaian dan Umum Sekretariat*. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4 No. 2, April 2017, 44-45. Retrieved from E-Journal Pamulang University.