

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN STRESS PADA KARYAWAN DI SWALAYAN CEBONGAN

Anisa Nurlitasari, Dian Martha Prasetyaningrum, Zahran Nur Wicaksana,
Amalia Sekar Winanti, Alifia Dwi Nurohma, Rini Eka Sari
Universitas Sarjanawiaata Tamansiswa

Email: anisasarix39074@gmail.com, dianmartha68@gmail.com, zwicaksana2@gmail.com,
sekaramalia56@gmail.com, alifiadwi4@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan tingkat stres karyawan di Swalayan Cebongan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami stres akibat beban kerja, kesulitan mengatur waktu, dan kurangnya dukungan dari atasan. Di sisi lain, karyawan yang merasa puas dengan tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan rekan kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui komunikasi internal yang lebih baik, penghargaan yang memadai, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang untuk mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Swalayan

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between job satisfaction and employee stress levels at Cebongan Supermarket. Using a quantitative method, data were collected through questionnaires completed by 30 employees. The results revealed that most employees experienced stress due to workload, time management difficulties, and lack of support from supervisors. On the other hand, employees who were satisfied with their tasks, responsibilities, and relationships with colleagues tended to have lower stress levels. These findings indicate that low job satisfaction may contribute to increased employee stress. Therefore, the company needs to enhance job satisfaction through better internal communication, adequate recognition, and balanced workload management to reduce stress and improve productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Supermarket

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan ini kita menjalani berbagai aktivitas setiap harinya yang mana aktivitas tersebut butuh sebuah keseimbangan antara aktivitas tersebut dengan diri kita baik itu dari keseimbangan fisik, mental, maupun emosional kita yang dari ketiga hal tersebut berperan penting dalam menunjang aktivitas kita. Pada saat kita memasuki dunia kerja yang membutuhkan kinerja yang sangatlah besar yang bertujuan agar dari kinerja kita dapat menghasilkan hasil yang baik dan maksimal. Namun terlepas dari itu semua lingkungan kerja yang kondusif ataupun kurang kondusif dapat mempengaruhi tingkat emosional setiap pekerja/

karyawan tersebut yang dimana jika lingkungan dalam kondisi kondusif ataupun baik karyawan tidak akan mengalami gejala emosional, namun jika lingkungannya kurang kondusif dan penuh tekanan ya hasilnya para karyawan atau pekerja mengalami emosional pada dirinya yang menghasilkan tingkat stres dan penurunan produktivitas.

Stres yang dialami setiap karyawan dengan seiring berjalannya waktu dapat mempengaruhi hasil dari kepuasan kerja, sehingga para karyawan cenderung merasa tidak betah dan akhirnya memutuskan keluar dari pekerjaan tersebut. Menurut Beehr dan Newman (dalam Sutarto Wijono, 2011), stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya. Menurut Panji Anogara (2009), Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang diinginkan bukan hanya merupakan kondisi yang saling berkaitan tetapi juga saling bertentangan, karena memang terdapat interaksi yang kompleks antara *stress* manusia, pekerjaan, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu kesesuaian dalam penempatan kerja, jam kerja, maupun lingkungan kerja sangat berperan aktif dalam mendapatkan kepuasan kerja, karena jika karyawan merasa ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka, memiliki jam kerja yang seimbang, serta berada di lingkungan yang mendukung, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan merasa dihargai. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam penempatan, jam kerja yang berlebihan, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres, penurunan kinerja, dan berkurangnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi retensi karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pemimpin suatu perusahaan atau suatu tempat kerja harus benar-benar memperhatikan kondisi pada setiap karyawannya baik itu fisik, kinerja, maupun emosionalnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Dan jika karyawan tersebut mendapatkan kepuasan kerja yang baik maka pengaruh *stress* kerja pada setiap karyawan dan kepuasan dalam bekerja tidak akan banyak terjadi. Namun jika karyawan tersebut tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik di lingkungannya maka tingkat stress kerja akan meningkat dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas suatu pekerjaan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam pembuatan makalah ini adalah untuk meneliti keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dan tingkat *stress* yang dialami oleh karyawan. Menggali hubungan antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat stres pada karyawan. Mengevaluasi dampak kombinasi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap stres karyawan di toko swalayan.

Dalam pembuatan laporan ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca agar dapat meningkatkan pemahaman dan memberi tambahan pengetahuan. Bagi penulis, agar dapat menjadi pustaka pemahaman bagi penulis sendiri dan dapat bermanfaat dalam lingkungan sekitar. Bagi Karyawan : Dapat memberikan wawasan yang dalam mengenai kondisi lingkungan kerja dan kepuasan dalam bekerja yang dapat berdampak pada kesejahteraan mental, sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah yang baik dalam menjaga kesehatan psikologis di tempat kerja. Bagi Perusahaan : Dapat memberikan pemahaman dalam membuat peraturan ataupun kebijakan yang berlaku bagi karyawan yang dapat memfokuskan pada perbaikan struktur yang dirasa dapat mempengaruhi tingkat stres para pekerja ataupun karyawan sehingga produktivitasnya dapat meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Stress

Maramis (2009) menjelaskan bahwa *stress* mencakup semua tantangan atau tuntutan yang mengganggu keseimbangan individu. Bila seseorang tidak mampu mengatasinya secara efektif, hal ini dapat menimbulkan gangguan baik fisik maupun mental. Menurut Marhot Tua Efendi (2002), *stress* adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan, hambatan, dan peluang penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Rivai (2010) *stress* kerja berasal dari ketidakseimbangan antara karakteristik pekerja dengan karakteristik kondisi pekerjaannya, yang terjadi pada semua situasi kerja. Rivai menekankan pentingnya sikap pekerja agar selaras dengan lingkungan kerjanya, karena ketidakseimbangan ini menimbulkan *stress* kerja, kondisi ini

terdapat pada semua jenis pekerjaan. Faktor-faktor tertentu seperti kemampuan beradaptasi dan dukungan sosial juga memengaruhi ketahanan karyawan terhadap *stress*. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *stress* merupakan ketegangan emosional dalam menghadapi tuntutan dan lingkungan yang menyebabkan gangguan pada diri individu.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2007) mengklasifikasi tiga aspek yang mempengaruhi *stress* yaitu:

a. Aspek Fisik

Merujuk pada dampak *stress* terhadap kondisi fisik individu, seperti kelelahan, sakit kepala, atau gangguan kesehatan lainnya. Perasaan lelah yang tidak hilang meskipun sudah beristirahat cukup. Peningkatan atau penurunan selera makan secara signifikan.

b. Aspek Psikis

Mengacu pada efek *stress* terhadap keadaan mental dan emosional, seperti kecemasan, depresi, atau kebingungan. Frekuensi perasaan khawatir atau cemas tanpa alasan yang jelas. Kesulitan fokus, sering melamun, atau sulit memproses informasi.

c. Aspek Perilaku

Melibatkan perubahan dalam pola perilaku seseorang akibat *stress*, seperti penurunan produktivitas, peningkatan ketidakdisiplinan, atau perilaku agresif. Hasil pekerjaan atau performa menurun dibandingkan dengan kondisi normal. Sering mengambil keputusan tergesa-gesa tanpa pertimbangan matang.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *stress*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *stress* menurut Santrock (2003: 560-565), yaitu:

- Faktor Lingkungan

Suatu Kondisi dimana sekitar kita mempengaruhi tekanan yang kita alami seperti kondisi pada saat kita bekerja di suatu perusahaan yang mana terdapat lingkungan kerja kita yang kurang kondusif yang dapat berakhir ketidak tenang dan gangguan yang berakibat meningkatnya emosional yang memicu *stress*.

- Faktor - faktor kepribadian pola tingkah laku

Kondisi dimana kepribadian kita untuk condong ke arah mana pada saat melakukan suatu pekerjaan dan bagaimana dari kepribadian yang kita miliki dapat menyikapi pola tingkah laku kita saat bekerja.

- Faktor - faktor kognitif

Adanya pola pikir yang negatif yang muncul akibat dari lingkungan sekitar yang dapat berdampak pada pesimis seseorang dan tidak semangat dalam melakukan pekerjaan.

- Faktor - faktor Sosial - Budaya

Kurangnya dukungan pada saat kita bekerja baik itu dukungan rekan kerja maupun atasan yang kurang memperhatikan karyawannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006), kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menimbulkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya bermanfaat dalam membentuk kematangan psikologis mereka. Edison dan kawan-kawan (2018) mengartikan kepuasan kerja sebagai rangkaian perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Menurut Davis (dalam Sutrisno dkk., 2022), kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan merasakan dukungan atau ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Kurniawan (dalam Sutrisno dkk, 2022) menggambarkan kepuasan kerja sebagai pikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan yang menunjukkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, di mana ada atau tidaknya kesesuaian antara jasa yang diberikan oleh pekerja dan imbalan yang diterima dari perusahaan. George dan Jones (dalam Sutrisno dkk, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencakup beragam perasaan, keyakinan, dan pikiran terkait respons individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah merasa senang atau tidak, yang terbentuk dari interaksi dan penilaian mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerjaan tersebut juga mencakup interaksi dengan rekan kerja, atasan, kepatuhan

pada aturan, kebijakan organisasi, serta pemenuhan standar kinerja. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang timbul akan kepuasan dan ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat empat aspek penyebab kepuasan kerja yakni sebagai berikut:

a. Aspek psikologis

Rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan rasa aman secara emosional dalam bekerja.

b. Aspek sosial

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dan dukungan sosial dari lingkungan kerja.

c. Aspek fisik

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung (seperti ventilasi, penerangan, kebersihan) dan fasilitas kerja yang memadai dan sesuai standar. Tingkat keamanan dan keselamatan fisik di tempat kerja.

Menurut Isyandi (2004), bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- Faktor pegawai

Faktor ini meliputi ciri-ciri dan pandangan individu terhadap pekerjaannya, seperti kepribadian, kebutuhan, serta harapan. Karyawan yang memiliki sikap optimis, merasa memiliki kemampuan yang cukup, dan memiliki ekspektasi yang wajar terhadap pekerjaannya cenderung merasa lebih puas. Selain itu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, serta aspek demografis seperti usia dan jenis kelamin juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

- Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat kepuasan karyawan. Kondisi fisik meliputi fasilitas, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja, sedangkan kondisi sosial mencakup hubungan dengan kolega, dukungan dari pimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan yang positif dan suportif cenderung meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkannya.

- Pekerjaan itu sendiri.

Faktor ini terkait dengan karakteristik pekerjaan, termasuk tanggung jawab, tugas, dan tantangan yang dihadapi. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika pekerjaan mereka memungkinkan perkembangan, memiliki variasi dalam tugas, dan memberi kontribusi bermakna. Selain itu, tingkat kebebasan dan otonomi dalam menyelesaikan tugas serta kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan minat pribadi juga memengaruhi kepuasan kerja.

METODE

Lokasi:

Lokasi pengambilan subjek pada penelitian ini di Swalayan Cebongan.

Subjek Penelitian:

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini akan dipilih melalui teknik *non probability* yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dilakukan berdasarkan tujuan penelitian dengan karakteristik yang telah ditentukan (Pamungkas, 2020). Pada penelitian ini peneliti menetapkan untuk menggunakan 30 subjek dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perempuan/ Laki-laki
2. Bekerja di Swalayan Cebongan

Waktu Pelaksanaan:

Dalam pelaksanaan pengambilan data uji coba penelitian ini dilaksanakan dengan cara mendatangi ke Swalayan Cebongan. Peneliti akan membagikan kuisioner menggunakan *google form* atau dalam bentuk *hard file* kepada subjek. Skala *Stress* dan Kepuasan Kerja ini akan diberikan kepada 30 karyawan yang bekerja di Swalayan tersebut. Pelaksanaan pengambilan data

pada skala ini dibantu dengan disebarkan melalui aplikasi *whatsapp* atau dengan secara langsung dibagikan kepada subjek.

Metode yang Digunakan:

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif, dimana dalam pengumpulan data menggunakan metode tes (*scale*). Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologi yang terdiri dari skala *Stress* dan skala Kepuasan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan buat menganalisis interaksi antara taraf kepuasan kerja & taraf stres yg dialami sang karyawan pada Swalayan Cebongan, menggunakan memakai data menurut 30 responden. Hasil kuesioner memperlihatkan bahwa sebagian akbar karyawan merasa stress menggunakan beban pekerjaan (73,3%) & kesulitan mengatur saat antara pekerjaan & kehidupan langsung (83,3%). Selain itu, 60% responden merasa kelelahan fisik & emosional dampak tuntutan pekerjaan, ad interim 56,7% merasa stres ketika menghadapi kasus pelanggan. Sebagian akbar karyawan jua melaporkan bahwa stres yg mereka alami menghipnotis kesehatan fisik atau mental mereka (70%), & 76,7% merasa kesulitan tidur sehabis jam kerja.

Di sisi lain, pada hal kepuasan kerja, sebagian responden merasa puas menggunakan tugas & tanggung jawab yang diberikan (76,7%) & merasa mempunyai interaksi yg baik menggunakan rekan kerja (86,7%). 40% responden merasa dihargai atasan mereka, & 43,3% merasa honor dan tunjangan yg diterima nir sinkron menggunakan beban kerja yg dilakukan. Sebanyak 60% responden merasa lingkungan kerja nyaman & mendukung produktivitas, & 73,3% merasa mereka mempunyai kesempatan buat berkembang pada pekerjaan.

Pembahasan

Dengan menggunakan data dari 30 responden. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa **stress** dengan beban kerja (73,3%) dan kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (83,3%). Selain itu, 60% responden mengatakan mereka kelelahan secara fisik dan mental, dan 70% merasa *stress* memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Di sisi lain, sebagian besar karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (76,7%) dan menjaga hubungan baik dengan rekan kerja (86,7%). Namun ada beberapa hal yang memerlukan perbaikan, seperti penghargaan dari atasan (40%) dan gaji yang sesuai dengan beban kerja (43,3%).

Analisis hubungan kepuasan kerja dengan stres menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa dihargai atau tidak menerima cukup dukungan dari manajer atau rekan kerja cenderung melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah mungkin berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan output penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan pada Swalayan Cebongan, bisa disimpulkan bahwa masih ada interaksi yang signifikan antara taraf kepuasan kerja menggunakan taraf *stress* yang dialami sang karyawan. Sebagian karyawan melaporkan taraf stres yg tinggi, terkait menggunakan beban pekerjaan, kesulitan mengatur ketika antara pekerjaan & kehidupan pribadi, dan kurangnya dukungan berdasarkan atasan & rekan kerja. Di sisi lain, meskipun karyawan merasa puas menggunakan tugas & tanggung jawab mereka, dan interaksi yang baik menggunakan rekan kerja, faktor penghargaan berdasarkan atasan & kesesuaian honor menggunakan beban kerja masih sebagai area yang perlu diperbaiki.

Karyawan yang merasa lebih puas menggunakan pekerjaan mereka, terutama pada hal dukungan berdasarkan atasan & kesempatan buat berkembang, cenderung melaporkan taraf *stress* yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang dihargai mengalami stres yg lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja, terutama melalui pemugaran pada

komunikasi internal, penghargaan yg lebih baik berdasarkan atasan, & pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, sangat diharapkan buat mengurangi taraf stres karyawan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2009). Psikologi Kerja . Jakarta: Rineka Cipta.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (dalam Luthans, F.). (2007). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Efendi, Marihot Tua. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Grasindo.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: ALFABETA.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1524–1540.
- Hasibuan, MSP (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Bumi Aksara.
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. Pekanbaru: Unri Pers.
- Maramis, WF, & Maramis, AA (2009). Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa (Edisi 2). Surabaya: Pers Universitas Airlangga.
- Pamungkas, D. P. (2020). Kriteria Pemilihan Pasangan pada Dewasa Awal yang Mengalami Celebrity Worship pada Idol K-Pop. *Skripsi*, Universitas Brawijaya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santika, Amelia A., Saragih, Triando H., Muliadi., Kartini, Dwi., Ramadhani, Rahmat. (2023). Penerapan Skala Likert pada Klasifikasi Tingkat Kepuasan Pelanggan Agen BRILink Menggunakan Random Forest. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi*, 11(3), 405-411.
- Santrock, J. W. (2003). Adolescence (Perkembangan Remaja). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya (Cetakan ketiga). Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Wijono, S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia . Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.