

Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (*Job Stress*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Ika Nurfaustina Hapsari

Program Pendidikan Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya
email: nurfaustina@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the relationship between job stress and job satisfaction in organizations. This research covers meta-analysis research using 14 accredited journals in the last 10 years, ie between 2007 and 2017. This study is employees and nurses who 5987 people talents. Data processing using software StatDirect 3.0 version for job stress and job satisfaction (job satisfaction). The result obtained is a relatively small relationship between job stress and job satisfaction with pooled correlation = -0.069 (95% CI = -0.279 to -0.147). The workings between variables are negative, which means that the higher the job stress that someone has, the lower the job satisfaction. In fact, the lower the job stress a person has, the higher the job satisfaction.*

Keywords: *Job Stress, Job Satisfaction, Meta Analysis.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian meta analisis menggunakan 14 jurnal terakreditasi dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, yaitu antara tahun 2007 hingga 2017. Subjek penelitian ini adalah karyawan serta suster yang berjumlah 5987 orang. Pengolahan data menggunakan *software* StatDirect versi 3.0 untuk mengetahui korelasi antara variabel stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasil yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang tergolong kecil antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan nilai *pooled correlation*= -0.069 (95% CI = -0.279 to -0.147). Arah korelasi antar variabel adalah negatif, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi kepuasannya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Meta Analisis.

Submitted: 20 April 2020

Revision: 25 Juni 2020

Accepted: 20 Juli 2020

PENDAHULUAN

Sifat pekerjaan telah berubah jauh di banyak sektor industri selama beberapa dekade terakhir. Organisasi modern menganggap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan mereka sebagai dua isu penting di tempat kerja (Hoboubi et al., 2015). Stres kerja dengan cepat muncul sebagai satu-satunya penyebab terbesar penyakit dan cedera. Kondisi stres secara global diperkirakan akan meningkat dalam dekade ini sehingga pada tahun 2020, gangguan depresi dan kecemasan, termasuk kondisi kesehatan yang terkait dengan stres, akan menjadi yang kedua setelah penyakit jantung (Hasan & Elmaksoud, 2015).

Tingkat stres yang tinggi memerlukan biaya yang besar untuk mengatasinya, sehingga organisasi perlu mengeluarkan dana bagi karyawannya. Di Amerika Serikat, 200 miliar dolar, yang menyumbang 10% dari produksi nasional bruto, dihabiskan setiap tahun untuk biaya stres termasuk kompensasi untuk penyakit, ketidakhadiran kerja, kecelakaan, kematian akibat penyakit kronis dan penurunan produktivitas (Ardakani et al., 2013). Stres kerja merupakan sebuah kondisi yang mengancam kesehatan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Adanya teknologi yang semakin berkembang, membuat segala pekerjaan menjadi lebih mudah, namun disisi lain, informasi yang masuk juga semakin banyak sehingga dapat menimbulkan kecemasan di kantor (Nahar et al., 2013).

Walaupun demikian, stres terkadang diperlukan untuk memotivasi seseorang di tempat kerja dan meningkatkan efisiensi kerja karyawan (Ardakani et al., 2013). Stres dibagi menjadi dua macam, yaitu *eustress* dan *distress*. Stres yang tergolong ramah serta memberi dampak yang positif adalah *eustress*, sedangkan stres yang tergolong berbahaya serta memberi dampak negatif adalah *distress* (Kerrien et al., 2015; dalam Hasan & Elmaksoud, 2015). Stres yang akan dibahas pada penelitian ini berfokus pada stres yang menimbulkan dampak negatif bagi karyawan.

Stres kerja didefinisikan sebagai kerusakan fisik dan emosi pada seseorang ketika tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dalam hal kemampuan, makna, atau keinginan karyawan (Riaz et al., 2016). Stres kerja dapat memberi tahu kemampuan karyawan untuk mengetahui fungsi personalia sebagai akibat dari kondisi atau

kejadian yang dirasakan di tempat kerja. Adanya reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh perasaan tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman yang terdapat di lingkungan kerja karyawan sebelumnya (Montgomery et al., 1996; dalam Chen & Silverthorne, 2008).

Di dalam organisasi banyak orang bekerja demi uang dan keuntungan. Jika karyawan sebuah organisasi tidak puas dengan pekerjaan mereka dan merasa tertekan pada pekerjaan mereka, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Tentu saja hal ini berdampak negatif bagi karyawan tersebut maupun organisasi (Riaz et al., 2016). Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai orientasi afektif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dianggap sebagai perasaan keseluruhan tentang berbagai aspek pekerjaan (Hoboubi et al., 2015). Menurut Vroom (dalam Raziq & Maulabakhsh, 2015), kepuasan kerja diartikan sebagai orientasi emosi yang dimiliki karyawan terhadap peran yang dilakukan di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan komponen penting bagi motivasi karyawan dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Definisi lain mengenai kepuasan kerja adalah sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka. Tampaknya, para periset telah mencapai konsensus bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional yang mencerminkan pekerjaan itu (Hui dan Myskl, dalam Parsa, Alizadeh & Kasraie, 2013). Spector (dalam Chen & Silverthorne, 2008) menggambarkan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka dan aspek pekerjaan mereka yang berbeda. Maksud dari mereka mencakup sistem penghargaan organisasi, faktor-faktor seperti distribusi tenaga dan pemusatan, dan perbedaan individual seperti harga diri dan kebutuhan akan prestasi (Lankau dan Scandura, 2002; Lefkowitz, 1994; dalam Chen & Silverthorne, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas, penting bagi pelaku dibidang industri dan organisasi serta masyarakat luas untuk mengetahui hubungan antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya penelitian meta analisis ini diharapkan mampu memberi wawasan mengenai perkembangan tren stres kerja (*job stress*) dan

kepuasan kerja (*job satisfaction*) khususnya dibidang industri pada 10 tahun terakhir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data secara primer dengan melakukan penelusuran terhadap artikel-artikel jurnal di internet, yakni memanfaatkan fasilitas jurnal terakreditasi seperti *Google Scholar*, *Science Direct*, dan *Emerald*. Peneliti menggunakan kata kunci *job stress*, *job satisfaction*, serta *the relationship between job stress and job satisfaction*, kemudian memilih artikel jurnal yang menunjukkan adanya nilai regresi (*r*) dan jumlah subjek (*N*) pada kedua variabel tersebut. Apabila peneliti menemukan

jurnal terkait, tetapi variabel stres kerja (*job stress*) atau kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai mediator dari variabel lain, maka jurnal tersebut tidak digunakan.

Setelah kriteria tersebut memenuhi, maka peneliti mengolah data menggunakan *software* StatDirect versi 3.0 untuk mengetahui korelasi antara variabel stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Selain itu, peneliti juga membatasi artikel jurnal yang digunakan merupakan publikasi antara tahun 2007–2017 atau selama 10 tahun terakhir. Adapun karakteristik penelitian meta analisis ini dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Penelitian

Tahun	Peneliti	R	N	Subjek
2015	Fiori, Bollman & Rossier	-0,45	1671	Penduduk secara Nasional
2017	Chung, Jung & Sohn	-0,59	492	Satpam bandara
2016	Khamisa et al.	0,2	1200	Suster
2015	Hoboubi et al.	0,223	325	Perusahaan Petrokimia Iran
2015	Essiam et al.	0,32	210	Karyawan universitas
2013	Parsa, Alizadeh & Kasraie	-0,398	259	Guru SMA
2016	Riaz et al.	0,309	100	Suster
2008	Chen & Silverthron	-0,277	620	Akuntan
2007	Hasin & Omar	0,366	120	Akuntan
2013	Ardakani et al.	-0,805	100	Karyawan ruang kontrol kilang
2015	Hasan & Elmaksoud	0,094	550	Dokter
2013	Rita et al.	-0,225	105	Suster
2011	Mansor et al.	0,559	135	Karyawan sektor telekomuni-kasi
2013	Nahar, Hossain & Rahman	0,064	100	Karyawan pemerintah dan non pemerintah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil meta analisis dari 14 jurnal yang telah ditemukan mengenai hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja, maka peneliti akan mengkaji beberapa hasil perhitungan, yang meliputi inkonsistensi penelitian, korelasi antara variabel stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan bias penelitian.

Dari hasil perhitungan, didapatkan hasil inkonsistensi (I^2)= 98,5% sehingga menggunakan *random effects*. *Pooled correlation* kedua variabel menunjukkan nilai -0.069 (95% CI = -0.279 to -0.147), yang termasuk dalam kategori *small effect size*. Hal ini berarti memiliki hubungan yang

tergolong kecil antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*). Hasil ini dapat dimungkinkan karena kedua variabel memiliki subjektivitas yang berbeda pada setiap orang. Nilai *pooled correlation* yang negatif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan arah negatif. Apabila stres kerja yang dialami seseorang tergolong tinggi, maka kepuasan kerjanya akan rendah. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki stres kerja yang rendah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dimilikinya. Adapun rincian hasil dari uji korelasi antar kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Korelasi Stres Kerja (*Job Stress*) – Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

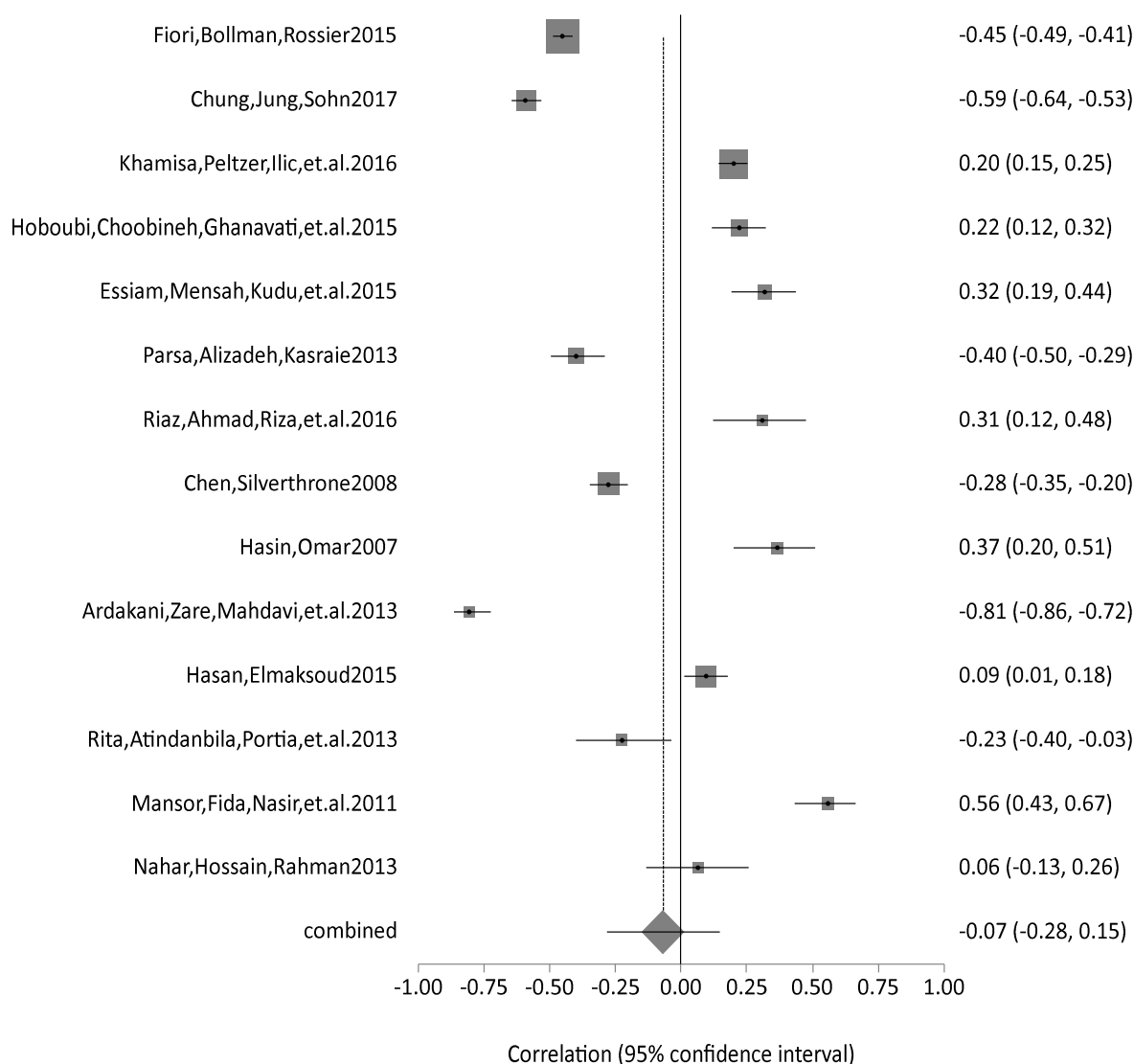
Studi	Size	R	95% CI
1	1.671	-0.45	-0.487 – (-0.41)
2	0.492	-0.59	-0.644 – (-0.529)
3	1.200	0.2	0.145 – 0.253
4	0.325	0.223	0.117 – 0.323

Studi	Size	R	95% CI
5	0.210	0.32	0.192 – 0.436
6	0.259	-0.398	-0.495 – (-0.290)
7	0.100	0.309	0.119 – 0.476
8	0.620	-0.277	-0.348 – (-0.202)
9	0.120	0.366	0.199 – 0.511
10	0.100	-0.805	-0.864 – (-0.722)
11	0.550	0.094	0.010 – 0.176
12	0.105	-0.225	-0.399 – (-0.034)
13	0.135	0.559	0.430 – (0.665)
14	0.100	0.064	-0.134 – 0.257

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rentang nilai $(r) = (-0.398) - 0.559$ dan rentang nilai *credibility intervals* (95%) = $(-0.183) - (-0.134)$. *Effect size* yang menunjukkan nilai paling besar yaitu 1.671 yang terdapat pada studi 1 oleh Fiori, Bollman & Rossier (2015).

Nilai Egger bias pada variabel stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil $P = 0.08$ ($p > 0.05$), yang berarti tidak ada bias antar penelitian. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dari 14 penelitian yang telah dilakukan, memiliki hasil penelitian yang tidak jauh berbeda.

Correlation (Hedges-Olkin random effects) meta-analysis plot



SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian meta analisis dari 14 jurnal menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tergolong kecil antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dengan nilai *pooled correlation* = -0.069 (95% CI = -0.279 to -0.147).

Saran

Setelah dilakukan meta analisis seperti yang dibahas sebelumnya, maka berikut saran-saran yang diberikan.

1. Hendaknya perusahaan atau instansi lebih memerhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk meminimalisir stres kerja yang dirasakan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji sekitar 20 jurnal untuk memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai hubungan antara stres kerja (*job stress*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

DAFTAR PUSTAKA

- Chen & Silverthorne. (2008). *The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance, and Job Satisfaction in Taiwan*. Leadership and Organization Development Journal. Vol.29, No.7, 572-582.
- Chung, Jung & Sohn. (2017). *A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security Screeners*. Journal of Safety Science. Vol.98, 89-97.
- Essiam et al. (2015). *Influence of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff Analytical Evidence from a Public University in Ghana*. Journal of Economics, Commerce, and Management. Vol.3.
- Fiori, Bollman & Rossier. (2015). *Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and lowers Job Stress: The Role Affect*. Journal of Vocational Behavior. Vol.91, 113-121.
- Hasan & Elmaksoud. (2015). *Assosiation Between Job Stress and Job Satisfaction Among Physicians in Banha Major Hospitals, Kaliobia Governorate*. Egyptian Journal of Occupational Medicine. Vol.2, 177-194.
- Hasin & Omar. (2007). *An Empirical Study on Job Satisfaction, Job-Related Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firm in Melaka*. Journal of Financial Reporting and Accounting. Vol.5, 21-39.
- Hoboubi et.al. (2015). *The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry*. Journal of Safety and Health.
- Khamisa et al. (2016). *Effect of Personal and Work Stress on Burnout, Job Satisfacton, and General Health Hospital Nurses in South Africa*. Vol.22, 252-258.
- Mansor et al. (2011). *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Telecommunication Sector of Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly. Vol.2, No.3, 50-56.
- Nahar et al. (2013). *The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employee of Bangladesh*. Sciencetific Research. Vol.4, No.6, 520-525.
- Parsa, Alizadeh & Kasraie. (2013). *The Investigation of Relationship Between Job Stress and Job Satisfactio and Responsiveness (Accountability) of Teachers in High Schools of Urmiacity*. International Journal of Educational. Vol.3, 89-98.
- Raziq & Maulabakhsh. (2015). *Impact of Working Environment on Job Satisfaction*. Procedia Economics and Finance. Vol.23, 717-725.
- Riaz et al. (2016). *Impact of Job Stress on Employee Satisfaction*. International Review of Management and Bussiness Research. Vol.5.
- Rita et al. (2013). *The Causes of Stress and Job Satisfaction among Nurses at Ridge and Pantang Hospitals Ghana*. International Journal of Asian Social Science. Vol.3, 762-771.