

Work Life Balance: Study of the Relationship between Work Stress and Job Satisfaction in Employees

Work Life Balance: Kajian Relasi antara Work Stress dan Job Satisfaction Pada Karyawan

Virginia Octavianda Azahwa¹, Ramon Ananda Paryontri²

^{1,2} Department of psychology, University Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Art ikel Info	ABSTRACT
Riwayat Artikel Penyerahan 2023-07-02 Revisi 2023-07-10 Diterima 2023-07-27	<p>The existence of excessive workload can cause employees to experience work stress so that job satisfaction for employees can decrease, to overcome this it is necessary to have a conducive work environment as a support to reduce stress levels so that job satisfaction can be created for employees. This study aims to test empirically whether there is a relationship between job stress and job satisfaction with employees of Regional-Owned Enterprises Perumda Delta Tirta Sidoarjo, designed for a correlational test. The sampling technique in this study used a total sampling technique. The research sample used by researchers was 72 employees at PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Data was collected using measuring tools in the form of a scale of job satisfaction as many as 47 items and work stress as many as 45 items. The research analysis used in this study was the Pearson Product Moment correlation test. The results showed that there was a relationship between job stress and job satisfaction ($r=0.670$; $p<0.05$). These results indicate that the higher the job stress, the lower the job satisfaction. Therefore, reducing work stress is necessary so that employee job satisfaction is high. Things that need to be done to increase job satisfaction are with proper and productive remuneration, placement of work fields that are in accordance with expertise, workload responsibilities, work environment and atmosphere, equipment used in work needs, the attitude of the leader in his leadership.</p>
Keyword: Job Satisfaction; Job Stress Work Life Balance	

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Adanya beban kerja berlebih dapat menyebabkan karyawan mengalami stress kerja sehingga membuat kepuasan kerja pada karyawan dapat menurun, untuk mengatasi hal tersebut maka perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif sebagai pendukung agar dapat mengurangi tingkat stress sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang dirancang untuk uji korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Sampel penelitian yang digunakan peneliti adalah 72 karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo. Data dikumpulkan menggunakan alat ukur berupa skala kepuasan kerja sebanyak 47 item dan stress kerja sebanyak 45 item. Analisis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi <i>Pearson Product Moment</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($r= 0,670$; $p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Oleh karena itu, menurunkan stress kerja sangat diperlukan agar kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi. Hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan balas jasa yang layak dan adil, penempatan bidang kerja yang sesuai dengan keahlian, tanggungan beban kerja, lingkungan dan suasana pekerjaan, peralatan yang digunakan dalam kebutuhan bekerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.</p>	<p>Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Work Life Balance</p>

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Virginia Octavianda Azahwa
Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Email: octaviandazahwa@gmail.com



LATAR BELAKANG

Badan Usaha Milik Daerah atau BUMD merupakan badan usaha yang mampu memainkan peranan penting bagi pembangunan daerah terutama yang berfokus pada nasional dan umumnya (Waluyo & Ediwijoyo, 2021). Karena menjadi salah satu sumber PAD atau Pendapatan Asli Daerah. Selain pajak dan retribusi, BUMD memerlukan penanganan yang serius dan profesional (Wijoyo & Mashuri, 2021). Terdapat beberapa bidang yang terbagi dalam BUMD Pemerintah Provinsi Jawa Timur, yaitu keuangan, air dan migas, dan usaha lainnya (Waluyo & Ediwijoyo, 2021). Pegawai merupakan seseorang yang melakukan kegiatan sehari-harinya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta (Nugraha & Melasari, 2019).

Pegawai daerah merupakan pegawai dalam pemerintahan daerah yang dalam kesehariannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), baik APBD Provinsi maupun APBD Kabupaten atau kota (Ramadhani & Maharani, 2021). Keberadaan pegawai merupakan aspek penting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan (Ramadhani & Maharani, 2021). Maka dari itu pentingnya dilakukan studi peningkatan kinerja pada pegawai BUMD karena masih banyaknya perusahaan BUMD yang masih menjadi beban APBD yang mengalami kesulitan dalam bertahan di persaingan duna industry dan usaha secara global sehingga membuat pemerintah daerah terus menerus mengeluarkan dana APBD yang bisa menyebabkan kerugian, dan diharuskan untuk menghadapi tantangan global dan era disrupsi serta revolusi industry 4.0 (Ramadhani & Maharani, 2021).

Pegawai merupakan seorang individu yang melakukan pekerjaan sebagai pegawai tetap maupun pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas yang berdasarkan atas perjanjian atau kesepakatan kerja yang tertulis maupun tidak tertulis untuk menjalankan sebuah tugas pekerjaan dalam jabatan maupun kegiatan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja (E. A. Putri et al., 2022). Pegawai sendiri memiliki banyak fungsi dalam perusahaan sehingga dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuan utama (E. A. Putri et al., 2022).

Setiap pegawai seharusnya dapat melakukan kegiatan yang sudah terstruktur dan terperinci yang dilaksanakan dengan jelas dalam setiap bagian maupun unit (Yanti & Mustoffa, 2022). Terdapat tugas pokok yang wajib dikerjakan oleh setiap para pegawai agar tercapainya keberhasilan dalam bekerja. Tugas merupakan kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakkan dengan tujuan tertentu (Goni et al., 2021). Tugas digunakan untuk mengembangkan satu untur ataupun satu bagian dalam suatu jabatan (Goni et al., 2021). Pegawai yang memiliki tanggung jawab pekerjaan dalam suatu jabatan akan memiliki pengaruh terhadap efektivitas. Pekerjaan bisa menjadi sumber tekanan psikologis hingga gangguan mental dan fisik terhadap seorang pegawai (Jesi Reza, 2016).

Setiap pegawai yang sedang bekerja terkadang mengalami banyak tekanan ketika sedang melakukan pekerjaannya (Pratiwi & Betria, 2021). Dengan adanya

tekanan yang berlebihan terkadang membuat pegawai merasa cepat bosan dan mudah lelah sehingga pegawai seringkali mengalami stress kerja baik di tingkat rendah maupun stress kerja tingkat tinggi (Raissa Sabrina, 2017). Stres juga berperan dalam merusak prestasi kerja (Raissa Sabrina, 2017). Prestasi kerja atau kinerja pegawai yang stress pada umumnya akan mengalami penurunan karena terjadinya ketegangan pikiran yang kemudian akan menyebabkan perilaku aneh seperti pemarah dan suka menyendiri (Buulolo, 2021). Stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang dihadapi oleh individu, seperti objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya (Hety Umriyani Safitri, 2020). Jadi untuk mendefinisikan stress secara tepat maka harus melihat dari suatu kasus yang sedang terjadi pada individu yang kemudian penanganan terhadap tekanan stress dapat lebih mudah ditentukan yang paling sesuai dan tepat dengan keadaan individu (Siswadi et al., 2021).

Stres kerja merupakan stress yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang berasal dari tanggung jawab dan tekanan yang tidak terduga atau tidak sejalan dengan pengetahuan, ekspektasi dan kemampuan seseorang untuk mengatasi (Hawa Indah Permatasari, 2018). Seseorang yang dituntut secara berlebihan dalam fisik, mental, dan intelektual, dapat menyebabkan munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakserasian antara fisik dan psikis sehingga dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi, serta keadaan seseorang (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020). Stres kerja merupakan ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi dan memahami tekanan-tekanan, dimana tingkat stress yang dirasakan masing-masing individu akan berbeda (Astika, 2021).

Terdapat indikator yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur stress kerja diantaranya, peran yang terlalu banyak dengan berbagai tugas dalam kurun waktu yang berdekatan, konflik peran karena adanya perbedaan pendapat antara individu satu dengan yang lainnya, tuntutan pribadi berupa tekanan akibat rekan kerja dalam institusi, ambiguitas peran karena ketidakpastian ketika seseorang merasa apa yang diharapkan dirinya serta bagaimana mereka harus mengerjakan tugasnya (Pietama, 2022). Faktor stress kerja akibat beban kerja serta konflik peran memiliki dampak negative terhadap kepuasan kerja (Agustinus, 2022)

Pegawai dengan kinerja yang bagus dan keterampilan yang terlatih akan menciptakan hasil kerja yang optimal yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan sehingga tujuan utama suatu perusahaan akan tercapai dengan cepat dan mudah (Agustina & Sofian, 2019). Namun terkadang masih terdapat pegawai dengan tuntutan kerja yang berlebih dan didukung oleh suasana sekitar yang kurang kondusif semakin meningkatkan tingkat stress kerja pada pegawai (Ina, Cucu Sanita, 2018). Karena adanya tuntutan kerja yang berlebih dan juga berat sehingga terkadang pegawai mengorbankan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya, selain itu juga permasalahan yang sedang dialami oleh individu juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan kerap kali mereka merasa tidak tenang,

tidak bahagia, sedih, gelisah, lelah, hingga mudah marah (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020). Stress kerja juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kinerja seorang karyawan (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020).

Sebagai pegawai selain mendedikasikan dirinya untuk bekerja dan menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan, dalam melakukan suatu tugas juga para prajurit memiliki tingkat kepuasan tersendiri terhadap usaha maupun hasil yang telah mereka kerjakan. Dari kepuasan kerja tersebut yang nantinya akan menjadikan motivasi serta evaluasi bagi setiap pegawai dalam mengerjakan semua pekerjaannya (Sumaryono, 2021). Melalui kepuasan kerja yang membuat pegawai memiliki sikap yang positif sehingga perasaan dan tingkah laku terhaap tugas-tugasnya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam mencapai tujuan pekerjaan (Nabawi, 2019). Seorang pegawai yang merasa puas cenderung jarang absen. memberikan kontribusi yang baik, dan mampu bertahan dalam situasi kerja apapun. Sebaliknya, pegawai yang tidak merasa puas maka akan lebih sering absen, mengalami stress yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, hingga sampai akan mencari pekerjaan lain yang membuat mereka merasa lebih nyaman terhadap pekerjaannya (Nurwati, 2021). Kepuasan kerja seorang pegawai merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif dan negative, puas maupun tidak puas (Dwi Kurniawan, 2016).

Merujuk pada defnisi kepuasan kerja ialah merupakan hasil keseluruhan dari rasa senang maupun tidak senangnya seorang karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Fariz, Arie Surahman, 2019). Kemudian Locke dalam teori pertentangan (1982) berendapat berpendapat bahwa seorang individu akan merasa puas ataupun tidak puas itu merupakan pendapat pribadi bagi mereka sendiri, tergantung bagaimana individu mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya serta apa yang dihasilkannya (Bahua, W., & Mendo, 2022). Sementara itu, dengan adanya tambahan waktu libur yang diberikan pada karyawan akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja (Assa, 2022).

Sementara itu menurut Sutrisno, et al (2022) Ketika pimpinan bisa memberikan motivasi berupa penghargaan dan pujian atas semua hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, dan semakin tinggi harapan kerja bisa terpenuhi maka semakin tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang yang mana tidak terjadi maupun terjadi suatu pertemuan antara nilai balas jasa yang diharapkan dengan nilai balas jasa yang diberikan oleh organisasi yang diikuti (Adnan, 2020). Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan yang sering dianggap sebagai indikator kesejahteraan emosional karyawan atau kesehatan psikologis yang menunjukkan perilaku yang dapat mempengaruhi fungsi sebuah organisasi (Bahua, W., & Mendo, 2022). Kepuasan kerja juga kerap kali dianggap sebagai variable paling menarik dalam penelitian psikologi industry dan organisasi (Assa, 2022).

Kepuasan kerja menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi kepuasan kerja diantaranya terdapat tantangan pekerjaan, yakni ketika pegawai cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada mereka dengan menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang kurang menantang yang kemudian membuat frustrasi dan menimbulkan perasaan gagal, namun apabila berada di kondisi yang menantang, maka sebagian pekerjaan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Kemudian terdapat reward yang memadai, yakni merupakan kecenderungan pekerjaan dalam menginginkan system penghasilan dan kebijakan promosi yang adil, tidak mendua dan sejalan dengan harapannya (Mutahir et al., 2023).

Saat pekerjaan menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, maka akan timbul rasa kepuasan dalam bekerja (Sanubari & Amalia, 2019). Selanjutnya terdapat kondisi kerja yang memadai, yakni ketika lingkungan kerja yang baik serta kenyamanan maupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik (Mutahir et al., 2023). Studi-studi membuktikan bahwa pekerjaan secara baik. Pekerjaan yang cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman maka karyawan cenderung bekerja dilokasi yang berdekatan dengan rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan yang mencukupi.

Terakhir terdapat kolega yang mendukung, Rekan kerja dalam lingkup kerja juga bisa sebagai penunjang kehidupan social dalam perusahaan sehingga tidak jarang apabila dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Assa, 2022). Selain itu juga perilaku atasan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja juga dapat meningkat apabila supervisor dapat dianggap sebagai rekan kerja yang dekat dan mampu memahami, melontarkan pujian untuk hasil kinerja yang bagus, serta mau mendengarkan pendapat pekerjaan dan menunjukkan minat personal terhadap mereka (Y. S. C. Putri, 2020).

Terdapat pembahasan dari penelitian ini, berdasarkan penelitian sebelumnya antara stress kerja dan kepuasan kerja ada Pengaruh yang signifikan (Dewi. et al., 2018). Penelitian sebelumnya dilakukan pada 415 personel angkatan laut penyelam, ditemukan bahwa terdapat berbagai faktor dalam stress kerja yang terbagi menjadi 8 faktor (Sanubari & Amalia, 2019). Kepuasan kerja mengalami peningkatan pada tentara (Sabella, R. I., & Suwaji, 2019). Pada penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal subyek penelitian, penulis menggunakan karyawan dari sebuah perusahaan daerah dan penulis lebih fokus dalam hal peningkatan kepuasan kerja untuk mengurangi stress kerja pada karyawan. Sehingga seberapa besar hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni mendeskripsikan mengenai hubungan antara tipe kepribadian dengan kecenderungan perilaku anti korupsi. Menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah "penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang".

Subjek dalam penelitian ini merupakan pegawai atau karyawan tetap yang masih aktif bekerja di Perumda Delta Tirta Sidoarjo dan yang sudah berkeluarga yang berjumlah 72 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah stress kerja, dan yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja pada pegawai BUMD.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran. menggunakan skala kepuasan kerja dan stress kerja. Karakteristik skala sebagai alat ukur, yaitu: berupa pernyataan yang mengungkap indikator-indikator perilaku dan indikator diterjemahkan dalam bentuk item-item (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan dua skala untuk memperoleh data, yaitu skala stres kerja yang berjumlah 45 item dan kepuasan kerja yang berjumlah 46 item. Kedua skala dirancang dengan menggunakan model skala Likert. Kriteria pemilihan item untuk validitas berdasar korelasi item-total, biasanya digunakan batasan koefisien $r_{ix} \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dinyatakan memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes (Azwar, 2015).

Pengukuran reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1, yang dapat dikelompokkan menjadi reliabilitas sempurna ($> 0,90$), reliabilitas tinggi (0,90 – 0,70), reliabilitas sedang (0,70 – 0,50), dan reliabilitas rendah ($< 0,50$) (Azwar, 2015).

Teknik Analisis Data

Data pada penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product-Moment karena uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi tersebut adalah data terdistribusi secara normal dan data memiliki hubungan linear. Data penelitian ini diolah menggunakan software SPSS (Statistic Package and Social Science) 25.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Usia Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan

No	Keterangan	F	%
1.	25-30 tahun	31	43%
2.	31-35 tahun	15	20,8%
3.	36-40 tahun	8	11,1%
4.	41-45 tahun	9	12,5%
5.	46-50 tahun	7	9,7%
6.	51-55 tahun	2	2,9%
	Total	72	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat menunjukkan bahwa rentang usia responden yang paling banyak mendominasi adalah usia 25-30 tahun sebanyak 31 responden. Untuk rentang usia 31-35 tahun sebanyak 15 responden, rentang usia 36-40 tahun sebanyak 8 responden. Sedangkan rentang usia 41-45 tahun sebanyak 9 responden, rentang usia 46-50 tahun sebanyak 7 responden, dan yang paling sedikit adalah rentang usia 51-55 tahun sebanyak 2 responden.

Hasil Uji Deskriptif

Tabel 2 Mean Empirik masing-masing variabel

Variabel	Mean	SD
Kepuasan Kerja	146.15	15.395
Stress Kerja	141.07	15.901

Data pada tabel 2, menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja memiliki mean sebesar 146.15 dan standard deviasi sebesar 15.395 sedangkan variabel stress kerja memiliki mean sebesar 141.07 dan standard deviasi sebesar 15.901. yang kemudian akan digunakan untuk menentukan kategori dari masing-masing variabel.

Tabel 3 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Kategori	F	%
Sangat rendah	3	4.2%
Rendah	21	29.2%
Sedang	25	34.7%
Tinggi	17	23.6%
Sangat tinggi	6	8.3%
Total	72	100%

Data pada tabel 3 menunjukkan frekuensi terbanyak pada variabel kepuasan kerja adalah 25 responden dengan presentase sebesar 34,7% memiliki kategori sedang, selanjutnya terdapat 21 responden dengan presentase 29,2% memiliki kategori rendah. Pada kategori tinggi memiliki responden sebanyak 17 dengan presentase sebesar 23,6%. Kemudian kategori sangat tinggi terdapat 6 responden dengan presentase sebesar 8,3%. Terakhir terdapat 3 responden yang memiliki kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 4,2%.

Tabel 4 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	P Kolmogorov-Smirnov	Status
Kepuasan Kerja	.200	Normal
Stres Kerja	.200	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa alat ukur kepuasan kerja dan stress kerja bersifat normal. Hal ini dikarenakan kedua alat ukur tersebut memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0.200.

Tabel 5 Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Status
Stress Kerja dan Kepuasan Kerja	.000	Linear

Hasil Uji linieritas pada variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) *linierity* = 0,000 berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja adalah linier.

Tabel 5 Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi [®]	Signifikansi (p)	Status
Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja	-.670	.000	Ada korelasi

Hasil uji hipotesis menggunakan Pearson Product-Moment Correlation menunjukkan bahwa ada korelasi negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($r = 0.421$; $p = 0.000$; $p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan BUMD Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Menurut Chadek et al (2018) semakin tinggi tingkat stress yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan sebaliknya apabila semakin rendah tingkat stres kerja maka dapat meningkatkan performa kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan hasil kerjanya maka akan berdampak terhadap peningkatan dalam performa kerjanya (Chadek et al., 2018)

Kekuatan hubungan antar variabel kuat dan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Chadek et al (2018) dimana karyawan yang memiliki tingkat stress kerja yang rendah maka akan merasa puas terhadap pekerjaannya yang akan berdampak positif terhadap pencapaian kepuasan kerjanya.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diketahui bahwa karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Mengacu pada hasil uji kategorisasi, hanya 3 karyawan diantara 72 lainnya yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Artinya sebagian besar karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo memahami pentingnya saling memahami tujuan bersama antar karyawan dengan perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2018) bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang akan semakin menurun, begitu pula semakin menurun stress kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian penelitian Makira et al (2022) bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wirya et al (2020) karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan berdampak membicarakan hal yang positif tentang organisasinya dan membuat kinerja pekerjaannya mencapai maksimal. Hawa, et al (2018) membuktikan bahwa stress kerja yang rendah memiliki korelasi positif terhadap karyawan. Namun, lingkungan pekerjaan yang kompetitif membuat seseorang lebih sering menghabiskan waktunya untuk bekerja sehingga dapat menyebabkan stress kerja yang kemudian akan berdampak terhadap kepuasan kerja (Hawa, et al., 2018). Beruntungnya, karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang terlibat dalam penelitian ini menunjukkan hasil stress kerja pada tingkat yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji deskriptif yang menunjukkan nilai mean empiric lebih kecil daripada nilai mean hipotetik.

Hasil tersebut sama seperti temuan Dewi et al (2020) yang juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan stress kerja yang rendah berpengaruh signifikan. Saifudin et al (2021) mendapati bahwa upaya untuk mengurangi stress dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan seperti melakukan perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kompetensi karyawan maupun kegiatan lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan. Didukung oleh penjelasan Widya (2021) yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka akan sulit untuk mencapai kepuasan psikologis yang akan menimbulkan tingkah laku negative sehingga dapat menimbulkan frustrasi yang berhubungan dengan stress kerja.

Achmad et al (2022) mengatakan bahwa selain memberikan kompensasi finansial, juga harus memberikan kompensasi nonfinansial. Tunjangan bagi karyawan seperti, bonus liburan, asuransi kesehatan, serta kenyamanan dan keamanan tempat kerja karena hal ini memiliki peran penting dalam mencegah stress kerja pada karyawan. Menurut Dewi (2022) karyawan akan lebih merasa puas dalam bekerja karena adanya faktor yang bersifat internal seperti keahlian, pengetahuan, maupun kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bidang tersebut. Kemudian terdapat faktor eksternal seperti hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, maupun penghasilan yang diterima.

Ayu et al (2022) mengatakan agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal maka harus menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan iklim organisasi untuk membentuk kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Heru (2022) Kepuasan kerja sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan yang kemudian akan memberikan umpan balik sehingga akan menerima manfaat atas hasil kerjanya. Dari penelitian Ida Ayu et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi karyawan yang ditampakkan dengan dukungan aktivitas memiliki pengaruh besar

terhadap kepuasan karyawan yang ditinjau dari lingkungan kerja maupun fasilitas yang diterima oleh karyawan.

Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2020) antara lain yaitu balas jasa yang layak dan adil, penempatan bidang kerja yang sesuai dengan keahlian, tanggungan beban kerja, lingkungan dan suasana pekerjaan, peralatan yang digunakan dalam kebutuhan bekerja, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Terdapat dua faktor penentu yang dikelompokkan kedalam dua kelompok besar, yaitu faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang terjadi diluar pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan dalam mendapatkan promosi. Sedangkan, faktor intrinsik merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang dimiliki sejak awal bekerja, seperti jenis kelamin, usia, kepribadian, tingkat stress kerja, serta lama bekerja pada perusahaan (Heny et al, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative dan signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja pada karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo, begitu juga sebaliknya.

Bagi karyawan sebaiknya mengurangi stress kerja dan meningkatkan semangat kerja dengan menghindari pencetus munculnya emosi negative yang berdampak dapat memicu stress saat kerja, mengerjakan pekerjaan dari hal yang paling mudah, merapikan atau menata ulang meja kerja agar lebih segar dengan suasana baru, membuat daftar kegiatan yang akan dikerjakan pada hari itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, G. (2020). *Filsafat Umum*. Ar-Raniry Press.
- Agustina, A. dan, & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 64–76.
- Assa, A. F. (2022). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Karyawan PT. Sinergi Integra Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akutansi*, 6(3), 436–451.
- Astika, I. A. K. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(2), 17–39.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Bahua, W., & Mendo, A. Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 264–273.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Dewi., C. N. C., I Wayan Bagia., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dwi Kurniawan. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo*, 4(4), 472–481.
- Fariz Arie Surahman. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 138–147.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S. dan, & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hawa Indah Permatasari., & A. P. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 87–95.
- Hety Umriyani Safitri. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Psikoborneo*, 8(2), 174–179.
- Ina Cucu Sanita. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Pelayanan Prima. *Psikoborneo*, 6(4), 499–504.
- Jesi Reza. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo*, 4(3), 363–369.
- Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 60–66.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugraha, I. H., & Melasari. (2019). Sistem Informasi Pengolahan Data Karyawan Berbasis Web Di Percetakan Quick Corp Tanuwijaya Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen Dan Teknik Informatika*, 3(1), 331–340.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Pietama, A. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai). *Postgraduation Management Journal*, 1(2), 1–10.
- Pratiwi, T. Y., & Betria, I. (2021). Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan. *Cano Enomos*, 10(2), 1–14.
- Putri, E. A., Ainani Tajirani, A. S., Nurrachmawati, A. A. R., & dan Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.
- Putri, Y. S. C. (2020). Kebermaknaan Hidup dan Orientasi Masa Depan Pada Wanita Dewasa Awal yang Pernah Mengalami Kehamilan Pranikah. *Psikoborneo*, 8(3), 329–341.
- Raissa Sabrina. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja dan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 41–49.
- Ramadhani, R., & Maharani, R. (2021). Status Hukum Pegawai Perusahaan Daerah Dalam Pola Hubungan Kerja Pemerintah Daerah Dengan BUMD. *Sol Justicia*, 4(2), 123–129.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213–1230.
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sanubari, F. T. dan, & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1), 77–94.
- Siswadi, Yudi, Radiman, Tupti, Zulaspan, & Jufrizen. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sumaryono, M. (2021). *Dunia Kerja Kekinian; Sebuah Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Waluyo, A., & Ediwijoyo, S. P. (2021). Kajian Kebutuhan Daerah Untuk Pendirian Badan Usaha Milik Daerah Aneka Usaha Kabupaten Kebumen. *Jurnal E-Bis*, 5(2), 339–350.
- Wijoyo, S., & Mashuri, M. A. (2021). Peningkatan Kinerja Bumd Provinsi Jawa Timur Dalam Perspektif Ability, Motivation, Oportunity. *Inovasi*, 17(1), 10–18.
- Yanti, H., & Mustoffa, A. F. (2022). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dalam Rangka Efektivitas Pengendalian Internal Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt Daria Dharma Pratama Air Berau). *Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).