

**PENGARUH STRES DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK  
(studi kasus di lingkungan Asuransi Jiwa Bersama  
Bumi Putra Cabang Banjarmasin)**

Dwi Wahyu Artiningsih

*Abstract*

*This study aims to empirically examine the effect of stress: job stress, stressful working groups, financial stress and family stress on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction.*

*Population and sample in this study were employees in the environmental status of the contract with the Earth Life Insurance Branch Putra Banjarmasin with census method.*

*This research used, Path Analysis Tool (Path Analysis).*

*The results indicate, in the form stress variables have a negative influence to performance, both directly and indirectly through job satisfaction is job stress, financial stress and family stress. While the working group stressed variables have no effect on performance directly and indirectly through job satisfaction.*

*Keywords: Stress, Satisfaction and Employee Performance*

Pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai tanpa hambatan, ketika pembinaan terhadap para karyawan dilakukan sedemikian rupa seperti hubungan antar karyawan, hubungan atasan-bawahan, pemeliharaan lingkungan kerja dan tidak ketinggalan perihal penanganan stres secara dini.

Stres yang terjadi pada diri karyawan merupakan keadaan yang wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai respon terhadap suatu hasrat atau kehendak. Akan tetapi apabila hal ini dibiarkan berkelanjutan dan mengarah

pada tingkat stres kerja yang tinggi akan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan (Anorogo & Widiyanti, 1990). Sebagaimana dinyatakan oleh Gitosudarmo dan Sudita (1997) bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres kerja pada tingkat rendah sampai moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres pada karyawan yaitu kelebihan beban kerja, pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan

yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga (Malayu, 2000).

Berbagai penelitian sering dilakukan terhadap stres terutama stres yang disebabkan oleh pekerjaan (*job stress*). Indikator yang sering digunakan untuk menggambarkan stres pekerjaan ini adalah konflik peran (*role conflict*) dan kemenduaan peran (*role ambiguity*). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa penyebab stres individu yang berdampak pada kemampuan individu juga disebabkan oleh faktor lain selain pekerjaan. Tekanan dari kelompok kerja (*group stressor*) menjadi relevan sebagai penyebab timbulnya perasaan tertekan pada individu. Hal ini berkaitan dengan bentuk dukungan sosial terhadap individu pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Tekanan keuangan (*financial stress*) merupakan faktor penyebab stres karyawan diluar organisasi yang dimungkinkan mempengaruhi faktor tekanan organisasi (*organizational stressor*) secara keseluruhan. Akan tetapi hal ini menjadi relevan karena tekanan keuangan merupakan bentuk tekanan terhadap individu yang berhubungan dengan tingkat kemampuan pendapatan yang diperoleh dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini berkaitan

dengan kompensasi dalam kerja dapat memberikan kepuasan individu sebagaimana kepuasan kerja itu sendiri.

Dari segi manajemen, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja individu, rendahnya produktivitas, rendahnya kepuasan kerja, juga membawa dampak terhadap menurunnya kemampuan individu dalam membuat keputusan meningkatnya ketidakhadiran, serta tingginya angka perpindahan (Steers, 1984).

Jumlah karyawan kontrak Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin lebih banyak daripada karyawan tetap. Sebagai karyawan dengan status kontrak yang melaksanakan tugas untuk mendapatkan dan membujuk klien untuk menjadi pemegang polis asuransi merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah dan karyawan dituntut pencapaian target sesuai yang ditetapkan, hal ini mengakibatkan karyawan mengalami kondisi stres kerja, dan dampaknya mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan status kontrak.

Berdasarkan hal tersebut, sehingga perlunya mengangkat tema "Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin ." dengan mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

---

*Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak  
(Studi Kasus di Lingkungan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin)*

1. Apakah terdapat pengaruh langsung stres terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di lingkungan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung stres terhadap kinerja karyawan kontrak di lingkungan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin?
3. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung stres terhadap kinerja karyawan kontrak melalui kepuasan kerja di lingkungan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin?

Penelitian yang dilakukan Murlijanti (2004), menganalisis dampak stres terhadap prestasi kerja, hasil penelitiannya bahwa pekerjaan, iklim kerja, karakteristik sifat individu, kelompok kerja, masalah keuangan dan masalah keluarga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Biro Kepegawaian Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Pengaruh dominan adalah karakteristik sifat individu.

Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan Meldona (2004), bahwa beban kerja dan konflik peran secara negatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Sedangkan kelelahan psikis dan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan kajian empirik tersebut ditemukan bahwa terdapat bukti yang mendukung dimensi-dimensi stres yang dialami individu seperti stres pekerjaan yang dijelaskan oleh konflik peran, ambiguitas peran dan beban peran, stres kelompok kerja yang dijelaskan oleh dukungan sosial oleh rekan kerja dan supervisor, stres keuangan dan stres keluarga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu ditemukan bukti bahwa dimensi-dimensi stres juga berpengaruh terhadap kinerja individu.

Pengertian stres dalam kehidupan sehari-hari adalah sebagai rasa frustrasi, stres sebagai suatu ketegangan, emosi atau suatu masalah kewaspadaan dan konsentrasi ataupun peristiwa fisiologis seseorang. Stres juga diartikan sebagai tanggapan penyesuaian, adanya perbedaan-perbedaan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) situasi/peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan pada seseorang (Gibson *et al.*, 1996)

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *Stressor*. Biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres dari

karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor yang bersifat organisasional dan yang non-organisasional.

Luthans (2002) membagi penyebab stres (*stressor*) dalam beberapa sumber baik dari dalam maupun dari luar organisasi yaitu *extraorganizational stressor* (meliputi perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi keuangan dan ekonomi, masalah ras dan kelas, kondisi tempat tinggal atau komunitas), *organizational stressor* (meliputi strategi dan kebijakan administratif, struktur dan desain organisasi, proses-proses organisasi dan kondisi kerja), *group stressor* (meliputi tidak adanya kohesifitas kelompok dan tidak adanya dukungan sosial) dan *individual stressor* (meliputi pengendalian personal, ketidakmampuan untuk mempelajari sesuatu dan daya tahan psikologis).

Dalam banyak kondisi, stres sering dirasa oleh individu pekerja bersumber pada pekerjaan yang dianggap berat dengan rutinitas tinggi, diantaranya :

1. Tekanan kerja (*Job Stres*), didefinisikan sebagai karakteristik-karakteristik kerja yang bersifat sebagai ancaman bagi seorang karyawan dengan kata lain, tekanan kerja terjadi sebagai akibat dari kekurangan seseorang untuk

menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Terdapat 4 (empat) karakteristik penyebab stres kerja, yaitu : (a) tugas yang mengandung konflik (*Role Conflict*), (b) tugas yang tidak jelas (*Role Ambiguity*), (c) tugas yang berlebihan (*Role Overload*), (d) kurang pekerjaan (*Role Insufficiency*).

2. Tekanan kelompok (*Group Stressor*), perasaan terisolasi dari orang lain dalam suatu kelompok dapat secara pasti mengarah kepada stres. Pekerjaan yang sering dipercaya dan diyakini mengalami kegiatan berulang dan membosankan.
3. Tekanan Keuangan (*Financial Stress*), bisa disebabkan oleh kondisi eksternal individu yang tidak stabil sehingga menyebabkan kondisi keuangan individu tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan.
4. Tekanan Keluarga (*Family Stress*), segala aktivitas individu berimbas kepada keluarga ataupun motivasi timbul dari dorongan dalam keluarga. Kondisi keluarga yang kurang harmonis, persoalan anak dan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungan, seringkali menjadi faktor penyebab stres.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja mereka (Davis dan Newstrom, 1996).

Robbins (1997) membagi dampak stres dalam 3 (tiga) kategori yaitu bersifat fisik, psikologis dan perilaku. Gejala fisiologis, banyak diteliti oleh spesialis ilmu kesehatan dan media yang ditunjukkan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam diri seseorang. Gejala psikologis, berdampak pada ketidakpuasan kerja seperti dalam bentuk ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan lain-lain.

Pembahasan kepuasan kerja perlu didahului dengan penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsep maupun arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik

yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2003).

Menurut Davis dan Newstrom (1996) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan baik menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi yang dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins (1997) kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) dimensi antara lain : (1) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memiliki sedikit tantangan cepat membosankan dan sebaliknya banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi atau kegagalan. Kondisi pekerjaan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri pegawai, (2) Upah dan Promosi, pada dasarnya yang diinginkan pegawai bukanlah besarnya jumlah upah yang diterima tetapi pada keadilan, (3) Lingkungan Kerja, pegawai cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh pada kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk, (4)

Rekan kerja, penyelia dan atasan, bagi kebanyakan pegawai, tempat kerja juga merupakan tempat untuk bersosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik, (5) Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian, unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja adalah kecocokan antara kepribadian pekerja dengan pekerjaannya, pertimbangannya pegawai merasa menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan sarana penentu dalam suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat diukur berdasarkan ukuran tertentu dan dalam kesatuan waktu (Swasto, 1996). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sering disamakan dengan kinerjanya. Kinerja (*performance*) menunjukkan suatu tingkat hasil kerja karena telah melakukan suatu aktifitas atau usaha. Hasil kerja yang diharapkan adalah sesuai dengan tujuan organisasi sebagaimana disebut oleh Musanef (1983) bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil

kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi.

Dalam mengendalikan kinerja, Drucker (1977) mengemukakan bahwa kinerja mempunyai 5 (lima) dimensi, yaitu :

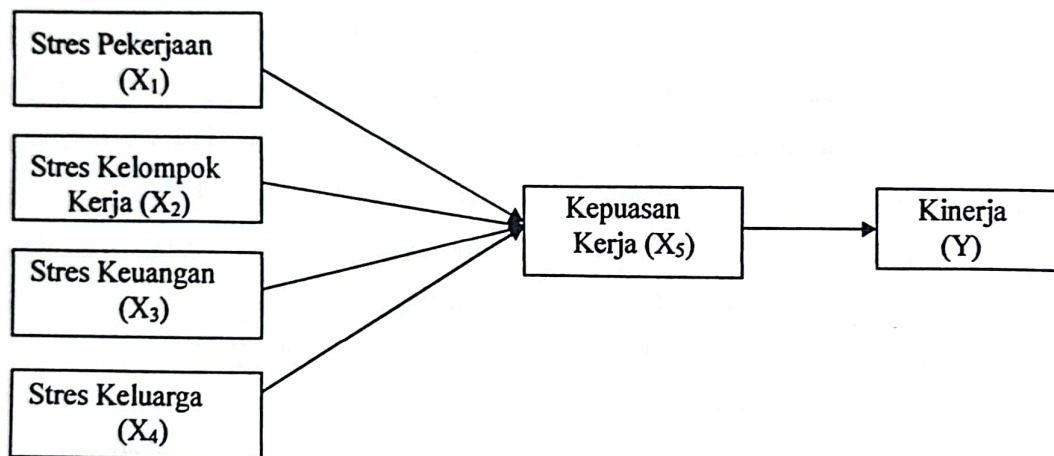
1. Dimensi Fisiologis, manusia akan bekerja dengan baik apabila bekerja dalam berbagai konfigurasi operasional yakni bekerja dengan berbagai ragam tugas dan ritme kecepatan yang sesuai dengan fisiknya.
2. Dimensi Psikologis, bekerja merupakan ungkapan kepribadian, seseorang yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak menyenangkan pekerjaannya.
3. Dimensi Sosial, bekerja dapat dipandang sebagai suatu ungkapan hubungan sosial antara sesama pegawai. Situasi yang menyebabkan perpecahan antar pegawai dapat menurunkan kinerja baik secara individual maupun kelompok.
4. Dimensi Ekonomi, bekerja adalah kehidupan bagi pegawai, imbalan jasa yang tidak sepadan dapat menghambat atau memacu pegawai untuk berprestasi
5. Dimensi Keseimbangan, keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaan dengan kebutuhan hidup akan memacu seseorang untuk berusaha lebih

giat guna mencapai keseimbangan atau sebaliknya.

Davis dan Newstrom (1996) menyatakan bahwa stres dapat membantu meningkatkan ataupun merusak kinerja, prestasi kerja maupun kepuasan kerja tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh individu. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja.

Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan. Tetapi bila stres terlalu besar, kinerja mulai akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Penelitian ini melibatkan variabel stres pekerjaan, stres kelompok kerja, stres keuangan, stres keluarga, kepuasan kerja dan kinerja individu/karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE

Penelitian ini bersifat penjelasan (*Explanatory Research*) yaitu berupaya menjelaskan pengaruh stres terutama faktor pekerjaan, kelompok kerja, keuangan dan keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu/karyawan

dengan status kontrak. Responden, seluruh karyawan status kontrak yang berada di lingkungan kantor Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra Cabang Banjarmasin.

Dalam penelitian ini populasi juga dijadikan sampel penelitian. Penelitian populasi atau sensus dilakukan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen populasi yang berjumlah relatif sedikit

yang berjumlah 45 orang karyawan dengan status kontrak.

Penjelasan secara rinci definisi operasional variabel penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres pekerjaan ( $X_1$ ) yaitu tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh pekerjaan yang mengakibatkan perilaku yang menyimpang, indikatornya:
  - Konflik peran
  - Ambiguitas peran
  - Beban kerja
2. Stres kelompok kerja ( $X_2$ ) yaitu tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan oleh kurangnya dukungan sosial lingkungan kerja, indikatornya :
  - Kohesivitas
  - Kurangnya dukungan
  - Bentuk dukungan
3. Stres keuangan ( $X_3$ ) yaitu tekanan yang dirasakan oleh individu yang disebabkan
6. Kinerja (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu, indikatornya:
  - Ketaatan
  - Disiplin

Penelitian ini menggunakan analisis statistik inferensial yaitu Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk mengestimasi hubungan antar variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam serangkaian jalur-jalur hubungan kausal

oleh kemampuan kondisi keuangan dalam memenuhi kebutuhan hidup, indikatornya:

- Kondisi keuangan
  - Manfaat dan upah
4. Stres keluarga ( $X_4$ ) yaitu tekanan yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik kejadian psikis maupun kondisi fisik keluarga yang dirasakan oleh individu, indikatornya :
    - Jumlah anggota keluarga
    - Tugas dirumah
    - Peristiwa dalam keluarga
    - Status tempat tinggal
  5. Kepuasan kerja ( $X_5$ ) yaitu sikap pekerja terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari persepsi terhadap pekerjaan, indikatornya:
    - Pekerjaan itu sendiri
    - Ganjaran
    - Kondisi kerja
    - Kesesuaian pribadi dalam pekerjaan
- baik langsung maupun tidak langsung (Hasan, 1996).

Tabel 1. Koefisien Standardized Variabel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Pekerjaan ( $X_1$ ), Stres Kelompok Kerja ( $X_2$ ), Stres Keuangan ( $X_3$ ) dan Stres Keluarga ( $X_4$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_5$ ) Secara



Langsung, berikut disajikan dalam Tabel 1:

Tabel 1. Koefisien Regresi Variabel Penelitian

Variabel	Standardized Coefficients Beta	R	R <sup>2</sup>	T	Sig
X1	-0,210	-0,215	0,045	-2,125	0,047
X2	-0,175	-0,147	0,023	-1,807	0,059
X3	-0,487	-0,456	0,208	-4,267	0,000
X4	-0,189	-0,209	0,045	-2,230	0,027
N	= 0,576				
R Square	= 0,342				
Fhitung	= 11,782				
Ftabel	= 2,456				
t <sub>hitung</sub>	= 1,978				
Sig <sub>hitung</sub>	= 0,000				
α	= 0,05				

Sumber : data dikala 2009

### Pembahasan

Pengaruh stres pekerjaan, stres kelompok, stres keuangan, stres keluarga terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif stres pekerjaan dengan kepuasan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan tingkat resiko pekerjaan yang diterima pada saat melaksanakan tugas dapat menyebabkan stres dan dapat menurunkan kepuasan kerja. Hal ini karena karyawan sering dituntut bekerja ekstra, sering menghadapi intruksi yang tidak sesuai sehingga menimbulkan kebingungan.

Pengaruh stres kelompok kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji terjadi pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif stres kelompok kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan status kontrak cenderung merasakan kohesivitas yang rendah, keakraban rendah, dukungan rekan kerja juga rendah. Untuk menjaga tingkat stres kelompok kerja hendaknya pimpinan memberikan dukungan secara moril terhadap karyawan kontrak sebagai bentuk perhatian yang diharapkan oleh karyawan dengan status kontrak.

### **Pengaruh stres keuangan terhadap kepuasan kerja.**

Hasil uji terjadi pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif stres keuangan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan status karyawan kontrak cenderung merasakan upah yang diterima, sistem penggajian dan kemampuan kondisi keuangan yang dimiliki dirasakan menimbulkan stres yang selanjutnya berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain ketidakmampuan pendapatan untuk menabung sehingga muncul perasaan tidak adanya keamanan dalam mengantisipasi pengeluaran mendadak ataupun perencanaan keuangan masa depan.

### **Pengaruh stres keluarga terhadap kepuasan kerja.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif stres keluarga terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keluarga yang berhubungan dengan masalah yang timbul dalam keluarga, berkaitan dengan jumlah tanggungan, status kepemilikan rumah dan tugas yang harus dilaksanakan sebelum berangkat kerja yang dirasakan oleh karyawan status kontrak dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

### **Pengaruh stres pekerjaan, stres kelompok, stres keuangan, stres keluarga terhadap kinerja kerja. Pengaruh stres pekerjaan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif antara stres pekerjaan dengan kinerja karyawan. Stres pekerjaan yang terdiri dari konflik peran, kemenduaan peran dan beban kerja yang dirasa oleh karyawan dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan pekerjaan ekstra yang berhubungan dengan jam kerja dan sering menghadapi perintah yang tidak sesuai dapat menyebabkan stres dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh stres kelompok kerja terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif antara stres kelompok kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan status kontrak cenderung merasakan kohesivitas yang rendah, kurangnya dukungan dan bentuk dukungan berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh stres keuangan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif antara stres keuangan dengan kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan status kontrak cenderung merasakan upah yang diterima, sistem penggajian dan kemampuan kondisi keuangan yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Joo dan Garman (1998) bahwa bentuk hubungan stres keuangan dengan ketidakhadiran adalah positif, tingkat baiknya kondisi keuangan berhubungan dengan ketidakhadiran dan karyawan yang mempunyai pengalaman stres keuangan periode sebelumnya akan melakukan ketidakhadiran.

#### **Pengaruh stres keluarga terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan negatif antara stres keluarga dengan kinerja karyawan. Kejadian-kejadian penting yang dialami oleh karyawan dengan status kontrak seringkali mempengaruhi tingkat konsentrasi kerja mereka. Penurunan dari kinerja disebabkan oleh karyawan dengan status kontrak lebih berkonsentrasi pada penyelesaian dari kejadian dalam keluarga. Status kepemilikan rumah yang bukan milik pribadi menjadi faktor utama dalam mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Rata-rata karyawan status kontrak masih belum memiliki tempat tinggal pribadi, sehingga menyebabkan

beban tersendiri bagi karyawan dengan status kontrak.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Hasil uji terdapat pengaruh signifikan dalam bentuk hubungan positif antara stres keluarga dengan kinerja karyawan. Penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja dirasakan karyawan status kontrak sebagai faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Sistem perpanjangan kontrak yang diberikan rasa adil dan aman terhadap harapan masa depan karyawan. Kondisi tantangan pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan memberikan perasaan puas bagi karyawan. Selain itu kemudahan komunikasi dengan pimpinan, lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai dan kebijakan mutasi yang ada dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh tidak langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kinerja melalui kepuasan kerja**

#### **Pengaruh stres pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.**

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung stres pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan. Stres pekerjaan yang berhubungan dengan konflik peran, kemenduaan peran dan

beban kerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mendukung model Ruyter, Wetzels dan Feinberg (2001) menggambarkan pengaruh tekanan peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

#### **Pengaruh stres kelompok kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.**

Hasil pengajuan pengaruh tidak langsung stres kelompok kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan. Sebelumnya telah diketahui pula pengaruh langsung stres kelompok kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja juga tidak dapat dibuktikan. Walaupun tidak terbukti namun arah pengaruhnya negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa meski tidak terbukti akan tetapi masih memiliki pengaruh yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Anorogo dan Widiyanti (1990).

#### **Pengaruh stres keuangan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.**

Hasil pengajuan pengaruh tidak langsung stres keuangan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan. Stres keuangan yang berhubungan dengan sistem penggajian karyawan akan

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Williams, Haldeman dan Cramer (1996) menyatakan bahwa masalah keuangan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja individual dan hubungan perseorangan.

#### **Pengaruh stres keluarga terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.**

Hasil pengajuan pengaruh tidak langsung stres pekerjaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan. Sebelumnya telah diketahui pula pengaruh stres keluarga terhadap kepuasan kerja dan kinerja dapat dibuktikan. Kejadian penting dalam keluarga, jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan dan tugas rumah yang harus dikerjakan sebelum berangkat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan, hasil penelitian ini mendukung temuan Luthans (2002) bahwa keluarga sebagai sumber stres diluar kehidupan organisasi.

#### **Impilkasi Penelitian**

Pengaruh variabel stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga bersifat negatif. Jadi semakin tinggi stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga akan menurunkan kepuasan kerja

dan kinerja karyawan dengan status kontrak. Implikasi operasional dari temuan-temuan dalam penelitian ini bahwa organisasi dituntut mengerti dan mengantisipasi kemungkinan munculnya stres di kalangan karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan kinerja secara individual.

## SIMPULAN dan SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pengaruh langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan, sedangkan pengaruh stres kelompok kerja terhadap kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan. Stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian pengaruh langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan. Sedang pengaruh stres kelompok kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dibuktikan. Stres

pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja, sehingga peningkatan stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh tidak langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan. Sedang pengaruh tidak langsung stres kelompok kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran :

1. Organisasi hendaknya mengedepankan pentingnya karyawan sebagai manusia daripada sekedar mencapai efektivitas organisasi dan hendaknya mengurangi tingkat resiko dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan pengarahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Dukungan moril dalam penyelesaian tugas perlu ditingkatkan sehingga perasaan terayomi dari karyawan semakin baik. Sikap yang simpatik atasan hendaknya dipertahankan dan terus ditingkatkan agar kondisi

dan kinerja karyawan dengan status kontrak. Implikasi operasional dari temuan-temuan dalam penelitian ini bahwa organisasi dituntut mengerti dan mengantisipasi kemungkinan munculnya stres di kalangan karyawan yang dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan kinerja secara individual.

## SIMPULAN dan SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pengaruh langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kepuasan kerja dapat dibuktikan, sedangkan pengaruh stres kelompok kerja terhadap kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan. Stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja.
2. Hasil penelitian pengaruh langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan. Sedang pengaruh stres kelompok kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dibuktikan. Stres

pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga mempunyai hubungan yang negatif terhadap kinerja, sehingga peningkatan stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh tidak langsung stres pekerjaan, stres keuangan dan stres keluarga terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat dibuktikan. Sedang pengaruh tidak langsung stres kelompok kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak dapat dibuktikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran :

1. Organisasi hendaknya mengedepankan pentingnya karyawan sebagai manusia daripada sekedar mencapai efektivitas organisasi dan hendaknya mengurangi tingkat resiko dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan pengarahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Dukungan moril dalam penyelesaian tugas perlu ditingkatkan sehingga perasaan terayomi dari karyawan semakin baik. Sikap yang simpatik atasan hendaknya dipertahankan dan terus ditingkatkan agar kondisi

lingkungan kerja semakin kondusif bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas.

3. Sistem penggajian baik dalam hal ketepatan waktu pembayaran maupun besar gaji yang diterima oleh karyawan dengan status kontrak hendaknya diperbaiki dan disesuaikan dengan tingkat Upah Minimum yang berlaku

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo dan Widiyanti, 1990, Psikologi dalam Perusahaan, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anto Dayan, 1990, Pengantar Metode Statistik, Jilid II, Cetakan ke-13, Penerbit LP3ES, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1991, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Babakus, Emin, Mark Johnston & William C. Moncrief, 1997, *The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships*, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (1 : 58-70)
- Bernice Kotey, and GG. Meredith, 1997, *Relationship among owner / Manager Personal Values, Business Strategies and Enterprise Performance*, *Journal of Small Business Management*, p 37-61
- Cole, Donald C, Selahadin I. Harry S. Fran E.S. and John E. 2002, *Work and life Stressors and Psychological Distress in the Canadian Working Population : A. Structural Equation Modelling Approach to Analysis of the 1994 National Population Health Survey*, *Journal Occupational Health Psychology*, 23 (3).
- Gibson, James, John Ivancevich dan James Donnelly Jr, 1996. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I Edisi kedelapan, Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiarni, MM, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Luthans F, 1995, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw-Hill, Singapore
- Robbins, Stepen, 2001. *Organizational Behavior*, San Diego State University Prentice Hall International, Inc
- Ruyter, K. Martin Wetzels & Richard Feinberg, 2001, *Role Stress In Call Centers : Its Effect On Employee Performance and Satisfaction*, *Journal of Interactive Marketing*, 15 (2).
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989, Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Solimun, 2002, Multivariate Analysis, Structural Equating Modelling (SEM) Lisrel dan Amos (Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial Kedokteran dan Agrokompleks), FMIPA, Universitas Brawijaya, Malang.
- Umar, husein, 1997, Metodologi Penelitian : Aplikasi Dalam Pemasaran, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.