

Pengaruh Dampak Stress Kerja, Dukungan Sosial Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Gemilang Sukses Plasindo

Maria Meyliana Wulandari
Universitas Buddhi Dharma
Email : ullan2273@gmail.com

ABSTRAK

Peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana variabel seperti stres di tempat kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kepuasan kerja di PT Gemilang Sukses Plasindo. Sebanyak 105 karyawan digunakan dalam sampel. Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, dan data diproses menggunakan SPSS Versi 25. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis, akurat, dan faktual tentang topik penelitian. Hipotesis penelitian diuji dengan uji validitas, uji reabilitas dengan cronbach alpha, dan metode pengambilan sampel jenuh. Uji r, t, dan f adalah uji yang menggunakan analisis regresi linear berganda. R square model 1 sebesar 0,834, artinya pengaruh stress kerja pada kepuasan kerja yakni sejumlah 83,4% dan $(100\% - 83,4\% = 16,6\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain, Model 2 menjabarkan R square yakni sejumlah 0,872, artinya pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja yakni sejumlah 87,2% dan $(100\% - 87,2\% = 12,8\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain, Model 3 yakni sejumlah 0,892, artinya Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja yakni sejumlah 89,2% dan sisanya 10,8% dipengaruhi variabel lain. Pada PT Gemilang Sukses Plasindo, hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} stress kerja 7.043 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, t_{hitung} dukungan sosial 5.891 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, dan t_{hitung} keseimbangan kehidupan kerja 4.268 lebih besar ($>$) t_{tabel} 1,98373, masing-masing dengan skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menjabarkan ada pengaruh parsial signifikan antara stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan. Pengujian secara simultan pada model 1 menunjukkan peningkatan F_{hitung} 515.952, yang menunjukkan peningkatan F_{tabel} melalui skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan pada model 2 menunjukkan peningkatan F_{hitung} 348.544, yang menunjukkan peningkatan F_{tabel} melalui skor signifikansi $0,000 < 0,05$, dan pengujian simultan pada model 3 menunjukkan peningkatan F_{hitung} 277.647, yang menunjukkan peningkatan F_{tabel} dengan skor signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh stress kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci: Stress Kerja, Dukungan Sosial, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era Globalisasi yang semakin pesat saat ini, setiap aspek bisnis sedang mengalami peningkatan yang begitu cepat dan signifikan. Faktor penting adalah kualitas dari SDM yang ada pada suatu perusahaan. SDM adalah aset penting dan harus diberdayakan secara optimal dalam menggapai target perusahaan.

Dalam perusahaan sangat penting untuk mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan karena dengan mengetahui kepuasan kerja ini perusahaan akan mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dengan menjaga kualitas kerja mereka, dapat membangun budaya positif pada lingkungan kerja, dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan berkontribusi pada perusahaan dapat meningkatkan citra Perusahaan.

Stres kerja ialah isu yang paling sering mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. timbulnya stress kerja di pribadi karyawan ini tidak di kelola dengan baik, maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, meningkatkan konflik di perusahaan, hingga tingginya absensi dan turnover pada perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan stress kerja dapat menjadi prioritas penting bagi perusahaan untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Dukungan sosial dapat diberikan dari rekan kerja, atasan dan keluarga penting dalam mengatasi stress yang terjadi pada lingkungan kerja. Dukungan sosial memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja, yang di mana karyawan yang mendapat dukungan sosial tersebut dapat merasa di dukung oleh rekan kerja, atasan dan organisasi cenderung akan merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada manajemen waktu dan energi karyawan secara proposional antara pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan aktivitas pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja ini menjadi elemen penting dalam menciptakan karyawan yang produktif, bahagia, dan sehat secara mental maupun fisik. Jika Keseimbangan kerja tidak di Kelola dengan baik maka dapat menyebabkan stress, kelelahan, hingga menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

METODE

Metode dalam studi dilakukan dengan menggunakan deskriptif kuantitatif, yang menghasilkan kesimpulan dari data kuantitatif dan dijelaskan secara deskriptif. Peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner untuk mengumpulkan informasi.

Sampel

Menurut Arikunto (2019) dalam (Siyoto & Sodik, 2015) mengatakan bahwa : Sampel merupakan perwakilan dari populasi yang dikaji. Apabila peneliti hanya mengkaji perwakilan dari keseluruhan populasi, bisa menjadikan studi tersebut disebut dengan sebuah penelitian sampel. Pada studi ini populasi yang digunakan yaitu semua karyawan PT Gemilang Sukses Plasindo sejumlah seratus lima orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Siyoto & Sodik, 2015) mengatakan bahwa : Sekelompok objek atau subjek dengan ukuran dan karakteristik spesifik dikenal sebagai populasi, yang didefinisikan oleh para peneliti untuk memeriksanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, yang di mana seluruh populasi digunakan pada penelitian yaitu sejumlah seratus lima orang karyawan.

Pengumpulan Data

Pengambilan data pada studi ini diterapkan dengan kuesioner yang menerapkan skala likert 1-5 kemudian didistribusikan pada seluruh karyawan PT Gemilang Sukses Plasindo yaitu sebanyak 105 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji validitas, Uji Reabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) digunakan untuk memeriksa data kepercayaan. Selain itu, ada beberapa prosedur yang dilakukan. Pengaruh variabel independen pada variabel dependen dinilai melalui analisis regresi linier berganda, uji multikolinearitas dalam menghasilkan korelasi antar variabel independen, variabilitas kesalahan diidentifikasi melalui uji heteroskedastisitas (scatterplot), dan uji hipotesis melalui penerapan uji T parsial dan uji F simultan.

Operasional Variabel

Dalam studi ini, ada tiga variabel independen; yakni stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja dan satu variabel dependen, kepuasan kerja.

Hasil

Hasil menjelaskan terkait dari hasil perhitungan yang dihasilkan oleh tools atau aplikasi yang digunakan berdasarkan tiap hasil pengujiannya, sampai dengan hasil uji hipotesis

Tabel Koefisien Determinan (R²)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.913 ^a	.834	.832	2.197	.834	515.952	1	103
2	.934 ^b	.872	.870	1.934	.039	30.976	1	102
3	.944 ^c	.892	.889	1.788	.020	18.213	1	101

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan kerja
 b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Tabel tersebut menunjukkan skor koefisien determinan yang menjabarkan seberapa besar pengaruh variable independen pada kepuasan kerja. Temuan tersebut di dukung oleh perolehan koefisien korelasi untuk model pertama sebesar 83,2%, model kedua sebesar 87%, dan model ketiga sebesar 88,9%, yang menjabarkan ada korelasi erat atau korelasi pada variabel tersebut. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk model ketiga, peneliti menemukan skor R Square 0,892 atau 89,2%, yang menjabarkan variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel tersebut.

Tabel Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.203	1.696		-1.299	.197
	Stress Kerja	.482	.068	.481	7.043	.000
	Dukungan Sosial	.289	.049	.306	5.891	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.280	.066	.239	4.268	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Uji uji t dilangsungkan melalui membandingkan skor signifikansi yakni jika skor signifikan < 0,05 maka dinyatakan terdapat pengaruh, atau dengan membandingkan t hitung > t tabel.

- a. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan hasil uji hipotesis penelitian ini yaitu pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja dengan hipotesis:

H₀₁ : Diduga tidak ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan kerja

H_{a1} : Diduga ada pengaruh stress Kerja terhadap kepuasan kerja

- Merujuk pada temuan uji t parsial diketahui skor signifikansi dari variabel Stress kerja (X_1) yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7.043 > t_{tabel}$ ($df = n - k, (105 - 4 = 101)$) melalui tingkat signifikansi yakni sejumlah 5% bisa didapat t_{tabel} yakni sejumlah (1,98373). Sebab skor sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (7.043) > t_{tabel} (1,98373)$ maka bisa dijabarkan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, Sehingga stress kerja berpengaruh positif pada Kepuasan kerja.
- b. Merujuk pada tabel tersebut maka bisa dijabarkan temuan uji hipotesis pada studi ini yaitu pengaruh Dukungan sosial terhadap kepuasan kerja melalui hipotesis:
 H_{02} : Diduga tidak ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan
 H_{a2} : Diduga ada pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan
 Merujuk pada temuan uji t secara parsial bisa diamati skor signifikansi dari variabel Dukungan sosial (X_2) yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5.891 > t_{tabel}$ ($df = n - k, (105 - 4 = 101)$) melalui tingkat signifikansi yakni sejumlah 5% bisa didapat t_{tabel} yakni sejumlah (1,98373). Sebab skor sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (5.891) > t_{tabel} (1,98373)$ bisa dijabarkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang menjadikan Dukungan sosial berpengaruh positif pada kepuasan kerja.
- c. Merujuk pada tabel diatas bisa dijabarkan temuan uji hipotesis pada studi ini yakni pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kepuasan kerja dengan hipotesis:
 H_{03} : Diduga tidak ada pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja
 H_{a3} : Diduga ada pengaruh Keseimbangan Kehidupan kerja terhadap Kepuasan kerja
 Merujuk pada temuan uji t secara parsial bisa diamati skor signifikansi dari variabel kerjsama tim (X_3) yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4.268 > t_{tabel}$ ($df = n - k, (105 - 4 = 101)$) melalui tingkat signifikansi yakni sejumlah 5% bisa didapat t_{tabel} yakni sejumlah (1,98373). Sebab skor sig $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (4.268) > t_{tabel} (1,98373)$ bisa dijabarkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menjadikan Keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif pada Kepuasan kerja.

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	2490.258	1	2490.258	515.95
	Residual	497.132	103	4.827	
	Total	2987.390	104		
2	Regression	2606.063	2	1303.032	348.54
	Residual	381.327	102	3.739	
	Total	2987.390	104		
3	Regression	2664.322	3	888.107	277.64
	Residual	323.068	101	3.199	
	Total	2987.390	104		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Merujuk pada tabel uji F tersebut, dapat diketahui model 3 terpilih dengan intepretasi sebagai berikut:

- Pada Model 1 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 515.952 > 3,09 F_{tabel}$ ($DF_1 = 3-1, DF_2 = 105-3-1$) dan nilai signifikansi yakni sejumlah $0,000 < 0,05$. Bisa dijabarkan semua variabel independen berpengaruh dengan simultan pada Kepuasan kerja.
- Pada Model 2 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 348.544 > 3,09 F_{tabel}$ ($DF_1 = 3-1, DF_2 = 102-3-1$) dan skor signifikansi yakni sejumlah $0,000 < 0,05$. Bisa dijabarkan semua variabel independen berpengaruh dengan simultan pada Kepuasan kerja.
- Pada Model 3 diketahui uji Anova yaitu nilai $F_{hitung} 277.647 > 3,09 F_{tabel}$ ($DF_1 = 3-1, DF_2 = 105-3-1$) dan nilai signifikansi yakni sejumlah $0,000 < 0,05$. Bisa dijabarkan semua variabel independen berpengaruh dengan simultan pada Kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Temuan uji menjabarkan stres kerja dengan parsial berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja di PT. Gemilang Sukses Plasindo. Hasil ini dibuktikan secara statistik dengan skor signifikansi stres kerja yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan thitung yakni sejumlah (7,043) $> t$ tabel (1,98373). Maka, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Maka, H_{a1} yang mengatakan bahwa stres kerja berdampak positif pada kepuasan kerja yang didukung. Temuan ini relevan terhadap temuan pada studi yang dilangsungkan Gofur (2018), pada studinya tersebut ia menemukan bahwa stres kerja memiliki efek positif pada kepuasan karyawan.
2. Hasil uji menunjukkan variabel dukungan sosial dengan parsial berpengaruh positif signifikan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Gemilang Sukses Plasindo. Melalui skor signifikansi stres kerja yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan thitung yakni sejumlah (5,891) $> t$ tabel (1,98373), yang menjadikannya bisa diindikasikan H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Maka, H_{a2} , yakni dukungan sosial berdampak positif pada kepuasan kerja, didukung. Temuan ini relevan terhadap temuan pada studi yang dilangsungkan (Pratiwi, 2023) dalam studinya ia menyimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki efek positif pada kepuasan kerja anggota polisi.
3. Hasil uji diperoleh variabel Keseimbangan kehidupan kerja dengan parsial berpengaruh positif signifikan pada Kepuasan kerja pada PT Gemilang Sukses Plasindo. hasil dibuktikan secara statistik dengan nilai signifikansi Stress kerja yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan t hitung yakni sejumlah (5.891) $> t$ tabel (1,98373) maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima. Maka, H_{a2} terdukung yang mengatakan Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini relevan terhadap temuan pada studi yang dilangsungkan (Amiruddin, 2024) dalam penelitiannya ia bisa menyimpulkan ada dampak positif dari Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Kepuasan Kerja.
4. Temuan uji diperoleh variabel Stress kerja, Dukungan sosial dan Keseimbangan kehidupan kerja pada konteks Simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Gemilang Sukses Plasindo. Hasil ini dibuktikan secara statistik melalui skor signifikansi uji Anova yakni sejumlah $0,000 < 0,05$ dan T_{hitung} (277.647) $> F_{tabel}$ 3,09 yang mengindikasikan H_04 ditolak dan H_{a4} diterima. Maka, hipotesis keempat terdukung yang mengatakan bahwa Stress kerja, Dukungan sosial dan Keseimbangan kehidupan kerja pada konteks Simultan berdampak positif pada kepuasan kerja.

REFERENSI

- Amiruddin, A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(1), 21–25.
- Arifin, N., Rozikin, A., Perilaku,) -Analisis, Berbasis, I., Kerja, K. K., & Spiritual, K. (2024). *Analisis Perilaku Inovatif Berbasis Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Spiritual: Vol. XI* (Issue 2).
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)*. 6(3), 2022.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Ni Komang Inggita Dewi. (n.d.). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA CARANGSARI KABUPATEN BADUNG* Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagaimana persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(2), 1–16.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=yPODBgAAQBAJ>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=QPhFDwAAQBAJ>