

PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA

M. Syukur Dwiriansyah¹, Meutia², Heriani³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

riansyah.stiebima@gmail.com¹, tiauntirta@gmail.com², heriani@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 25th April 2022/ **Edited:** 15th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN BARANG DAN JASA LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516-524.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, compensation and work discipline on job satisfaction of employees of the Unit Layanan Pengadaan (ULP) Barang dan Jasa Pemerintah Kota Bima. Referring to the level of explanation, this research is classified into associative research. Respondents in this study were employees of the ULP for the procurement of goods/services of the Bima City Government and the Pokja totaled 36 employees at the Procurement Service Unit (ULP) of the Bima City Government. The research instrument used a questionnaire using a Likert scale and the data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of this study indicate that (1) the lower the work stress, the higher the job satisfaction; (2) the higher the compensation, the higher the job satisfaction; (3) the better the level of work discipline, the higher the level of job satisfaction. (4) Work stress, compensation and work discipline have a significant simultaneous effect on job satisfaction. Therefore, it is better to take policies to increase employee job satisfaction, especially in the Goods and Services Procurement Service Unit of the City of Bima City Government should pay attention to work patterns as an effort to reduce high work stress and compensation adjustments and increase work discipline because it will affect job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Job Compensation, Job Discipline

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang mau-pun jasa (Simamora, 2009). Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua

aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diper-hatikan, dijaga dan dikembangkan.

Pengadaan barang dan jasa pemerintah selama ini masih menjadi ladang subur bagi praktek korupsi sebagaimana yang telah dilaporkan oleh Laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) (2010), bahwa sejumlah kasus korupsi yang ada di Indonesia yang ditangani oleh KPK sebagian besar (77%) terkait dengan pengadaan barang dan jasa. Dalam Apri Listiayanto (2012). Laporan Bank Dunia dan Bank Pembangunan Asia yang dimuat dalam *Country Procurement Assessment Report* (CPAR) tahun 2010 bahwa kebocoran anggaran pemerintah terkait pengadaan barang dan jasa sebesar 10-15%. Kebocoran tersebut salah satu penyebabnya adalah karena bentuk pelayanan publik di bidang pengadaan sangat rawan dengan tidak korupsi.

Sesuai dengan Perpres No.54 tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa Pemerintah, untuk melaksanakan pengadaan barang/Jasa Pemerintah diperlukan Unit Layanan Pengadaan (ULP) yang dapat disebut dengan satuan tugas dengan fungsi utama selama melaksanakan kegiatan yang menyangkut pengadaan barang dan jasa.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dipahami bahwa dalam kegiatan pengadaan barang/jasa dihadapkan dengan tantangan dan tekanan psikologis karena berhubungan dengan anggaran yang besar sehingga berimbas pada kepuasan kerja atau sebaliknya bagi pegawai. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pendekatan ini mendefinisikan elemen-elemen penting dalam sebuah pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang setiap elemen (Robbins dan Judge, 2008:108).

Hasil penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2013) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga. Berbeda dengan hasil penelitian Lynn and Susan Cartwright. (2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Khatibi and Hamidi. (2009) bahwa stress kerja tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Ivanceich dkk (2009:295) stres adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Menurut Handoko (2011:200), “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:156), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simpton*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stress kerja merupakan respons fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan dimana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Kitchel dalam Wibowo, 2008:52-53). Stress adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang.

Menurut Ivanceich dkk (2006:295), penyebab stres (*stressor*) adalah suatu peristiwa eksternal atau situasi yang secara potensial membahayakan seseorang. Menurut Handoko (2011:200), penyebab stres kerja antara lain disebabkan oleh faktor di dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Faktor di dalam pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peran, iklim politik yang tidak aman, konflik antar pribadi dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan faktor di luar pekerjaan antara lain kekhawatiran finansial, masalah bersangkutan dengan anak, masalah fisik, dan masalah pribadi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pendekatan ini mendefinisikan elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan pegawai tentang setiap elemen. Faktor-faktor khusus yang akan dimasukkan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini,

peluang promosi, dan hubungan dengan rekan-rekan kerja (Robbins dan Judge, 2008:107-108).

Ada konsekuensi ketika pegawai menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika pegawai tidak menyukai pekerjaan mereka. Sebuah kerangka teoretis-kerangka keluar pengaruh kesetiaan pengabaian sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan (Robbins dan Judge, 2008: 111-112). Respons-respons tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): Perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*): Secara pasif tetapi estimasi menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): Secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan perusahaan. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain : tingkat produktivitas menurun, tingkat absensi tinggi, tingkat turnover karyawan tinggi, prestasi kerja menurun (Robbins, 2002: 224).

Dengan demikian stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler dan sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap

dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Kreitner & Kinicki, 2001)

METODE PENELITIAN

Mangacu pada tingkat eksplanansinya, penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:131) bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun bentuk hubungan variabel adalah bersifat kausal yaitu hubungan sebab akibat yakni apabila X maka Y atau untuk menganalisis pengaruh stress kerja. Secara definitif, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi. Adapun subjek penelitian adalah pegawai pada unit layanan pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Negatif Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima

Kunci kesuksesan dan daya saing bagi organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi agar memahami anggota sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan anggota terhadap organisasi, namun juga memikirkan kebutuhan materi dan psikologis bagi anggota. Keberadaan organisasi pemerintah, apabila tidak memperhatikan kebutuhan para pegawai atau pegawai tidak mendapatkan perhatian khusus dan serius oleh lembaga yang menaunginya maka akan menyebabkan ketidakpuasan dalam karena karena disebabkan oleh stress kerja bagi para pegawai. Jika hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stress kerja yang tinggi akan mengakibatkan pegawai menderita kelelahan fisik, emosional,

maupun mental (*burn out*) yang pada gilirannya dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah.

Berkaitan dengan itu, temuan penelitian mengungkapkan bahwa stress kerja di pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima tergolong sangat rendah yang mencerminkan pegawai dalam kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang menyebabkan pegawai bekerja secara normal tanpa ada penyimpangan dari fungsi normal mereka sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin rendah stress kerja dapat menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja. karena pada prinsipnya stres kerja cenderung yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak) dimana ketika pegawai mengalami distress, pegawai tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal sehingga keadaan demikian mencerminkan kepuasan kerja yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fadilah Luthfi (2010) bahwa stress kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan prestasi kerja. Hasil penelitian Mansoor (2011) menyatakan ada pengaruh negative stres kerja terhadap kepuasan kerja pada sektor telekomunikasi Pakistan. Penelitian Tunjungsar (2011) ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima, peneliti mendeskripsikan data menggunakan tabel frekuensi dan grafik Tabel frekuensi disusun menggunakan kelas interval, persentase dan kategori dari variabel penelitian, sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif Stres Kerja

Pada bagian ini mendeskripsikan hasil kuesioner stress kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 dihitung skor harapan tertinggi sebesar 30 dikurangi skor terendah 5 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(30-5)/5=5$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 5. Deskripsi data stress kerja ditampilkan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel 1. Stres Kerja Pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	06-11	25	69 %	Sangat Rendah
2	12-16	10	28%	Rendah
3	17-21	1	3	Cukup Tinggi
4	22-26	-	-	Tinggi
5	27-30	-	-	Sangat Tinggi
Jumlah		36	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui stress kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 terdapat 69% atau 25 orang responden mengalami stress kerja yang sangat rendah, 28% atau 10 orang tergolong rendah, dan 3% atau 1 orang tergolong cukup tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa tingkat stress kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 tergolong sangat rendah yaitu sebanyak 69%. Ini pula dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya pegawai yang dengan stress kerja sangat rendah mencerminkan suasana dan perasaan senangnya ketika bekerja pada lokasi penelitian, dan hal ini penting dari sudut pandang organisasi karena pegawai yang mengalami stress menjadi ancaman terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

2. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Pada bagian ini mendeskripsikan hasil kuesioner kepuasan kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 dihitung skor harapan tertinggi sebesar 30 dikurangi skor terendah 6 dibagi nilai tertinggi masing-masing item instrumen adalah 5. Dengan demikian dihitung $(30-6)/5=4,8$. Jadi rentang kelas interval deskripsi data variabel ini adalah 5 (pembulatan). Deskripsi data kepuasan kerja ditampilkan dalam tabel frekuensi di bawah ini.

Tabel 2. Kepuasan Kerja Pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa
Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021

No	Interval	Frekuensi	persentase	Kategori
1	06-11	-	-	Sangat Rendah
2	12-16	1	3%	Rendah
3	17-21	11	31%	Cukup Tinggi
4	22-26	16	44%	Tinggi
5	27-30	8	22%	Sangat Tinggi
	Jumlah	36	100%	

Sumber: Data Diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui kepuasan kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 terdapat 3% atau 1 orang yang tergolong rendah. 11 orang responden atau 31% orang tergolong cukup tinggi, dan 44,44% atau 16 orang tergolong tinggi, dan 8 orang atau 22% tergolong sangat tinggi. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima Tahun 2021 tergolong tinggi yaitu sebanyak 44%. Upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk kemajuan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Semakin Tinggi Stress Kerja Maka Semakin Rendah Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan (ULP) Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Kota Bima

KESIMPULAN

Bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. Artinya ketika terjadi peningkatan variable stres kerja akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja pegawai sebab pegawai yang mengalami stres kerja adalah pegawai secara psikologis tidak normal seperti mental atau emosional yang diakibatkan

interpretasi atas tuntutan atau tantangan kerja sehingga munculnya perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang ditunjukkan dengan mudah tersinggung, kekanan, suntuk, sulit berkonsentrasi, dan menutup diri yang pada gilirannya cepat merasa bosan dalam bekerja.

Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima, agar dalam mengambil kebijakan peningkatan kepuasan kerja pegawai hendaknya memperhatikan stress kerja dan factor-faktor yang mempengaruhinya serta gejala-gejalanya karena akan berimbas pada kinerja. Karena hasil penelitian ini menunjukan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apri Listiyanto. (2012). Perubahan Regulasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. *Jurnal Rechts Vinding*. ISSN 2089-9009. Vol. 1 No, 1.
- Dhini, R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus: Volume I, No 1, Desember 2010*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D. (2008). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Buku Terjemahan. Jakarta : Binapura Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *“Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia”*, Edisi 2, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael, T. M. (2006). *“Perilaku dan Manajemen Organisasi”*. Buku Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences*, Vol. 2, No. 4, PP 272-278. ISSN 2078-4724.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Simamora, Henry. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN.Yogyakarta
- Sugiyono. (2010). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Jakarta : Gramedia.
- Sugiyono. (2011). *“Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, R & D”*. Jakarta : Gramedia.
- Soeprihanto. (2009). *“Pengantar Bisnis: Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan”*. Ed: 10, Yogyakarta : Liberty.
- Tunjungsari, P. (2011). “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Penelitian Vol. 1 No. 1, Maret 2011, pp 1-14, Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, tersedia pada http://dir.unikom.ac.id/s1-final-project/fakultas_ekonomi/manajemen/2011.*