

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS ANDALAS DALAM RANGKA MENERAPKAN PENGELOLAAN KEUANGAN BADAN LAYANAN UMUM (BLU)

Adilla Juita Siska¹

Abstract

This study aims to obtain empirical evidence of the influence of work stressed on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management of Public Service Board (BLU). To perform the testing stages of data used 284 employees at the University Andalas Padang. The process of data collection is done by using the observation that involved researchers directly. The research data used are the primary data that sought to spread the research questionnaire to the respondent who has met the criteria of sampling. Within this study there is one types of variable used that is independent of work stressed. Second is the dependent variable is job satisfaction. The process of hypothesis testing is done by quantitative methods. The model used is simple linear regression. Based on test results found that work stressed had no significant effect on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management of Public Service Board (BLU).

Keywords : *Work Stressed, Job Satisfaction, Public Service Board.*

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Salah satu agenda reformasi di bidang keuangan negara adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input, tetapi pada output. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tetapi tetap dapat memenuhi kebutuhan dana yang makin tinggi. Instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (dituangkan dalam UU No. 1/2004 pasal 68-69 tentang Perbendaharaan Negara).

¹ Dosen Jurusan Manajemen, STIE Haji Agus Salim Bukittinggi.

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam Undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). Universitas Andalas merupakan salah satu Satuan Kerja (SATKER) yang telah ditetapkan sebagai BLU. Dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut juga memiliki indikator pendukung lain untuk mendapatkan pengelolaan keuangan yang lebih baik diantaranya adalah berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai akan dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan berimplikasi pada kepuasan kerjanya. Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Hemmington dan Smith, 1999 dalam Fadhillah, 2010).

Pengamatan atau survei pendahuluan penulis di lingkungan rektorat Universitas Andalas, terdapat beberapa hal yang dapat memicu timbulnya stres pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU), antara lain adalah kurangnya komunikasi, sosialisasi dan pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan terkait dengan BLU sehingga banyak karyawan yang tidak mengetahui dan tidak mengerti dengan sistem yang berjalan, dan juga masih banyak karyawan yang mengatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU karena aturan yang mengatur sistem BLU sangat rumit. Kepuasan kerja karyawan menurun diduga karena kurangnya perhatian dari pimpinan akan kesejahteraan, serta kurangnya sosialisasi dan pelatihan dalam menyelesaikan tugas juga dapat menyebabkan karyawan merasa stres dalam bekerja.

L1 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU)?
2. Bagaimana penerapan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) di Universitas Andalas?

L3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).
2. Mengetahui bagaimana penerapan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) di Universitas Andalas.

II. KAJIAN TEORI

II.1 Kepuasan Kerja

Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Robbins & Judge (2008:40), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sementara Gibson (1996:151), kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya, yang dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaan, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan.

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Robbin (1996) yang mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
2. Pengawasan (*Supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
3. Teman Kerja (*Co-Workers*), meliputi hubungan antar karyawan.
4. Promosi (*Promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.
5. Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001), menyebutkan beberapa teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain adalah : Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

II.2 Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) stres kerja dapat berarti perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, 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. Menurut Kim (1996) dalam Istijanto (2005) stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Menurut Kim (1996) dalam Istijanto (2005), ada lima macam sumber stres yaitu ketidakjelasan peran, konflik pekerjaan, beban pekerjaan,

ketidaktersediaan sumber daya, dan bahaya yang dirasakan karyawan. Menurut Dessler (1997), stres kerja dapat menimbulkan konsekuensi bagi karyawan maupun organisasi. Konsekuensi manusiawi tentang stres pekerjaan mencakup kecemasan, depresi, penyalahgunaan obat-obatan terlalu banyak atau kurang makan, hubungan antar pribadi yang jelek dan kemarahan serta konsekuensi fisik seperti sakit darah tinggi, sakit kepala dan kecelakaan. Lain halnya stres pekerjaan yang mempunyai konsekuensi bagi organisasi seperti merosotnya kuantitas dan kualitas kinerja jabatan, meningkatnya kemangkiran, meningkatnya perputaran karyawan dan bertambah banyaknya keluhan.

II.3 Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU)

Ketentuan tentang penganggaran tersebut telah dituangkan dalam UU No.17/2003 tentang Keuangan Negara. Selanjutnya, UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara membuka koridor baru bagi penerapan basis kinerja di lingkungan pemerintah. Dengan Pasal 68 dan Pasal 69 Undang-Undang tersebut, instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas. Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

Kriteria BLU adalah :

1. Bukan kekayaan negara/daerah yang dipisahkan, sebagai satuan kerja instansi pemerintah;
2. Dikelola secara otonom dengan prinsip efisiensi dan produktivitas ala korporasi;
3. Berperan sebagai agen dari menteri/pimpinan lembaga induknya :
 - a. Kedua belah pihak menandatangani kontrak kinerja,
 - b. Menteri/pimpinan lembaga bertanggungjawab atas kebijakan layanan yang hendak dihasilkan,
 - c. BLU bertanggungjawab untuk menyajikan layanan yang diminta.

Institusi yang Dapat Menerapkan PK BLU :

1. Instansi yang langsung memberikan layanan kepada masyarakat.
2. Memenuhi persyaratan substantif, teknis, dan administratif.

II.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini dirangkum dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Persamaan	Hasil
1	Rahmawati (2008) Analisis stres kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor	Didalam penelitian tersebut sama sama menggunakan variabel stres kerja.	Faktor-faktor penyebab stres kerja (stressor) karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Bogor terdiri dari: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan, dan tahap hidup organisasi. Tingkat stres kerja karyawan tergolong pada kategori rendah. Pihak manajemen sudah mengupayakan penanggulangan stres kerja yang dialami karyawan namun implementasinya belum optimal.
2	Seok (2007) Stress Pekerjaan, kepuasan kerja, masalah kesehatan mental dan strategi daya tindak: satu kajian dikalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah.	Didalam penelitian tersebut sama sama menggunakan variabel stres dan Kepuasan kerja.	Beberapa sumber stres utama bagi guru sekolah di Kota Kinabalu yaitu beban kerja, bayaran gaji, banyaknya tugas sampingan, diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih. Sumber stres pekerjaan yang dialami oleh guru adalah lebih kurang sama antara guru laki-laki dan guru perempuan, maupun antara guru sekolah rendah dan sekolah menengah. Sumber stres dari segi iklim dan struktur organisasi memberi kesan negatif atas kepuasan kerja.
3	Henny (2007) Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja Karyawan bagian <i>customer care</i> pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi	Didalam penelitian tersebut sama sama menggunakan variabel stres dan kepuasan kerja.	Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM Tbk Bekasi bagian <i>Customer Care</i> dengan nilai korelasi negatif yang berarti apabila stres kerja karyawan menurun maka akan diikuti dengan kepuasan kerja karyawan yang meningkat.
4	Tanjung Sari (2011) Pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	Di dalam penelitian tersebut sama sama menggunakan variabel stres dan kepuasan kerja.	Stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja merupakan dimensi yang lazim dihadapi setiap individu dalam bekerja, kadar stres belum dapat dijadikan patokan yang akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
5	Soechipto, Eko Budi (2008) Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres terhadap komitmen organisasi.	Di dalam penelitian tersebut sama sama menggunakan variabel stres dan kepuasan kerja.	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan tersebut menjelaskan stres kerja bukanlah dimensi yang akan mendorong penurunan atau peningkatan kepuasan kerja.

Sumber : Dikembangkan oleh penulis.

III.5 Hipotesis

Berdasarkan pada teori-teori dan tinjauan penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

II. METODE PENELITIAN

III.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengolahan dan penyajian data dengan menggunakan metode statistika sehingga memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan secara objektif.

III.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2004). Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Universitas Andalas yaitu sebanyak 960 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), tiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama untuk terpilih sebagai subjek. Dalam penelitian ini, untuk menghitung jumlah sampel dari anggota populasi dengan menggunakan rumus Slovin (1960), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (5%)

Jumlah seluruh karyawan Universitas Andalas adalah 960 orang. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka diperoleh jumlah sampel :

$$n = \frac{960}{1 + 960 (5\%)^2}$$

$n = 282,35$ jumlah tersebut digenapkan menjadi 282 orang.

Tabel 2

Data Karyawan Universitas Andalas berdasarkan golongan Tahun 2010

No	Fakultas	Golongan				Jumlah Pegawai	Sampel
		I	II	III	IV		
1	Rektorat	11	114	235	18	378	111
2	Fakultas Ekonomi	2	23	42	2	69	20
3	Fakultas Pertanian	1	22	50	2	75	22
4	Fakultas Peternakan	5	13	40	2	60	18
5	Fakultas Hukum		9	30	2	41	12
6	Fakultas Kedokteran	4	37	67	2	110	33
7	Fakultas MIPA	2	18	48	1	69	20
8	Fakultas Ilmu Budaya	1	9	22	2	34	10
9	Fakultas Teknik	1	19	34	1	55	16
10	Fakultas ISIP		5	23		28	8
11	Fakultas Farmasi	1	1	18		20	6
12	Fakultas Teknologi Pertanian	1	3	17		21	6
Jumlah		29	273	626	32	960	282

Sumber : Data Bagian Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas.

III.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat dan bebas, dimana sebagai variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y), dan variabel bebas merupakan faktor yang mempengaruhi yaitu Stres Kerja (X_1).

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari suatu pekerjaan. Robbins & Judge (2008), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
2. Pengawasan (*Supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
3. Teman Kerja (*Co-Workers*), meliputi hubungan antar karyawan.
4. Promosi (*Promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.

5. Kepuasan Gaji (*Pay Satisfaction*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.

Menurut Kim (1996) dalam Istijanto (2005), stres pekerjaan dapat dikatakan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ada lima macam sumber stres yaitu :

1. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), yaitu ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan.
2. Konflik pekerjaan, adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.
3. Beban pekerjaan (*workload*), adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan beban pekerjaan karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.
4. Ketidaktersediaan sumber daya (*resource inadequacy*), tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.
5. Bahaya yang dirasakan karyawan.

Untuk mengukur butir pertanyaan dalam masing-masing indikator variabel penelitian ini digunakan Skala Likert, dengan format pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 3
Format Pilihan Jawaban Responden

Jawaban	Bobot
Sangat setuju : SS	5
Setuju : S	4
Netral/Ragu-ragu : N/R	3
Tidak setuju : TS	2
Sangat tidak setuju : STS	1

III.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian yang akan dilakukan, sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari lapangan yaitu data yang diambil dari responden, data

ini merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada karyawan Universitas Andalas Padang, berupa data stres dan kepuasan kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian, bahan bacaan, buku, laporan dari organisasi tempat dilakukannya penelitian. Data ini meliputi studi perpustakaan, dokumentasi, dan catatan-catatan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan didalam penelitian ini maka digunakan metode survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel. Proses pengumpulan data dan informasi juga dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan model pertanyaan terbuka atau memberikan pertanyaan dengan model jawaban bebas untuk setiap variabel yang digunakan didalam penelitian ini.

III.5 Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini maka digunakan metode analisis kuantitatif, didalam tahapan pengujian hipotesis peneliti menggunakan bantuan program SPSS 19. Secara umum tahapan pengujian dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai pemusatan (dalam hal ini rata-rata, median, modus) dan nilai deviasi (standar deviasi dan koefisien variasi) serta rnenginterprestasikannya. Untuk rnendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner digunakan rumus :

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.N/R) + (2.TS) + (1.STS)}{SS + S + N/R + TS + STS}$$

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$TCR = \frac{\text{Mean}}{5}$$

Arikunto (2002) menggunakan kriteria jawaban responden sebagai berikut :

- 90% - 100% = Sangat Baik
- 80% - 89% = Baik
- 65% - 79% = Cukup
- 55% - 64% = Kurang Baik
- 0% - 54% = Tidak Baik

2. Pengujian Instrumen Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen data, didalam pengujian tersebut ada beberapa tahapan yang harus dilakukan. Secara umum tahapan pengujian yang dilakukan meliputi :

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005), uji validitas dilakukan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur, didalam tahapan pengujian data instrumen yang diukur adalah item pertanyaan yang mendukung setiap variabel penelitian. Didalam pengujian validitas digunakan model varimax. Didalam model validnya masing masing item pertanyaan ditentukan dari faktor loading yang harus besar atau sama dengan 0,30 dan tidak mengalami ambigu atau peran ganda. Setiap item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan kedalam tahapan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005), pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari masing masing item pertanyaan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Untuk melakukan pengujian reliabilitas maka digunakan cronbach alpha. Jika didalam pengujian nilai cronbach alpha yang dihasilkan berada diatas atau sama dengan 0,60 maka variabel tersebut dinyatakan handal.

3. Uji Normalitas

Merupakan uji pendahuluan sebelum melangkah kedalam pengujian hipotesis. Menurut Ghazali (2005) pengujian normalitas dilakukan untuk menilai pola keragaman variance yang mendukung masing

masing variabel penelitian. Didalam model pengujian dengan menggunakan statistik parametrik salah satu persyaratan yang harus terpenuhi adalah asumsi normalitas data. Didalam penelitian ini model pengujian normalitas yang digunakan adalah menggunakan scatter plot atau menggunakan skala grafik. Didalam tahapan pengujian masing masing variabel penelitian dinyatakan normal bila menghasilkan pola sebaran dari variance yang cenderung mengikuti pola garis lurus. Di dalam pengujian normalitas, normalnya setiap variabel ditentukan dari nilai $\text{asympt sig} > \alpha 0,05$.

4. Model Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui arah pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Universitas Andalas, maka digunakan uji regresi linear sederhana, Singgih (2001) secara umum regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Stres Kerja

a = Konstanta bila x = 0

b₁ = Koefisien regresi

e = *Error term*

III.6 Pengujian Hipotesis

Secara umum tahapan pengujian hipotesis yang dilakukan di dalam penelitian ini terdiri dari tahapan pengujian di bawah ini :

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (motivasi dan stres kerja) dalam memberikan variasi kontribusi mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) yang diukur dengan persentase. Untuk mengukur koefisien determinasi maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana :

ESS = *Explained Sum Square* (Jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total Kuadrat)

2. Uji t-statistik

Merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel secara statistik. Gujarati (2001), merumuskan pengujian t-statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana :

t = Parameter t yang dicari

b = Koefisien regresi setiap x

Sb = Standar deviasi masing masing koefisien regresi

3. Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R² = Koefisien determinan

n = Jumlah baris dan k = Banyak variabel

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai Signifikansi < α maka keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima berarti dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika nilai Signifikansi > α maka keputusannya adalah Ho diterima dan Ha ditolak berarti dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini total responden yang digunakan berjumlah 430 orang. Secara umum proses atau tahapan penyebaran kuesioner terlihat pada Tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4
Deskriptif Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	(%)
Jumlah Kuesioner yang disebar	430	100
Kuesioner yang tidak dikembalikan	(142)	33,02
Kuesioner yang Kembali	288	66,97
Kuesioner yang rusak	(4)	0,93
Total Kuesioner yang diolah	284	66,05

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa total kuesioner yang disebar berjumlah 430 lembar, setelah dikumpulkan kembali total kuesioner yang hilang berjumlah 142 lembar sedangkan total pengembalian kuesioner berjumlah 288 lembar. Setelah dilakukan pemeriksaan 4 lembar kuesioner diantaranya mengalami cacat atau rusak sehingga total kuesioner yang diolah mencapai 66,05%.

Setelah dilakukan proses tabulasi data maka dapat dikelompokkan responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini berdasarkan gender yang dimiliki masing-masing responden terlihat pada Tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5
Profil Responden Berdasarkan Gender

Keterangan	Jumlah	(%)
Pria	139	48,9
Wanita	145	51,1
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 5 terlihat bahwa responden terbanyak yang ikut berpartisipasi di dalam penelitian ini adalah begender wanita yaitu berjumlah 145 orang (51,1%) dari total responden sedangkan sisanya adalah responden yang bergender pria yaitu berjumlah 139 orang (48,9%) dari total responden.

Tabel 6
Profil Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	(%)
20 - 24 Tahun	19	6,7
25 - 29 Tahun	39	13,7
30 - 34 Tahun	43	15,1
35 - 39 Tahun	41	14,4
40 - 44 Tahun	50	17,6
45 - 49 Tahun	49	17,3
50 - 54 Tahun	40	14,1
54 - 59 Tahun	3	1,1
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 6 terlihat bahwa responden terbanyak yang berpartisipasi di dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia antara 40 - 44 tahun yaitu berjumlah 50 orang (17,6%). Sedangkan kelompok terkecil responden adalah berusia antara 20 - 24 tahun hanya berjumlah 19 orang (6,7%) dari total responden dan sisanya adalah responden yang berusia antara 54 - 59 tahun yaitu berjumlah 3 orang (1,1%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di dalam lingkungan Universitas Andalas didominasi oleh karyawan senior.

Tabel 7
Profil Responden Berdasarkan Tingkatan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	(%)
SD	1	0,4
SMP	1	0,4
SMA	73	25,7
D3	59	20,8
S1	130	45,8
S2	19	6,7
Lain-lain	1	0,4
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 7 terlihat bahwa sebagian besar karyawan di Universitas Andalas memiliki tingkatan pendidikan akhir sebagai sarjana (S1) yaitu berjumlah 130 orang (45,8%) dari total responden. Dari survey yang telah dilakukan terlihat bahwa karyawan yang pendidikan terakhir SD, SMP, dan responden yang memiliki pendidikan diluar tingkatan pendidikan yang dicantumkan didalam kuesioner, masing-masing relatif sama yaitu hanya 1 orang (0,4%) dari total responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Universitas Andalas memiliki tingkatan pendidikan yang bervariasi.

Tabel 8
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	(%)
0 - 2 Tahun	39	13,7
2 - 5 Tahun	34	12,0
5 - 10 Tahun	40	14,1
10 - 15 Tahun	24	8,5
15 - 20 Tahun	57	20,1
20 - 25 Tahun	89	31,3
25 - 30 Tahun	1	0,4
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 8 terlihat bahwa sebagian besar karyawan di Universitas Andalas yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah yang memiliki masa kerja 20 - 25 tahun yaitu berjumlah 89 orang (31,3%) dari total responden. Kelompok responden terkecil memiliki masa kerja 10 - 15 tahun berjumlah 24 orang (8,5%) dari total responden dan sisanya adalah responden yang masa kerja 25 - 30 tahun hanya 1 orang (0,4%) dari total responden.

Tabel 9
Profil Responden Berdasarkan Bagian dalam Bekerja

Keterangan	Jumlah	(%)
Akademik	75	26,4
Kepegawaian	46	16,2
Umum/Perlengkapan	50	17,6
Keuangan	82	28,9
Kemahasiswaan	31	10,9
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 9 terlihat bahwa sebagian besar karyawan di Universitas Andalas yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah yang bekerja pada bagian keuangan yaitu berjumlah 82 orang (28,9%) dari total responden. Kelompok responden terkecil bekerja pada bagian kepegawaian yaitu berjumlah 46 orang (16,2%) dari total responden dan yang terakhir adalah kelompok responden yang bekerja pada bagian kemahasiswaan yaitu berjumlah 31 orang (10,9%) dari total responden.

Tabel 10
Profil Responden Berdasarkan Status

Keterangan	Jumlah	(%)
Menikah	224	78,9
Belum Menikah	60	21,1
Total	284	100

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Dari Tabel 10 terlihat bahwa responden terbanyak yang ikut berpartisipasi di dalam penelitian ini adalah mereka yang sudah menikah yaitu berjumlah 224 orang (78,9%) dari total responden sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang statusnya belum pernah menikah yaitu berjumlah 60 orang (21,1%) dari total responden.

IV.2 Deskripsi Tanggapan Responden

Sesuai dengan proses penyebaran kuesioner yang telah ditabulasikan, dapat dibuat narasi tentang distribusi frekuensi jawaban atau respon yang ditunjukkan responden terhadap kepuasan kerja karyawan dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU) di Universitas Andalas. Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh distribusi frekuensi terlihat pada Tabel 11 di bawah ini :

Tabel 11
Distribusi frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR	Ket
		fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%				
Pekerjaan itu Sendiri															
1	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	43	15,14	179	63,03	47	16,55	11	3,873	4	1,41	284	3,87	77,32	Cukup
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	48	16,90	184	64,79	33	11,62	15	5,282	4	1,41	284	3,90	78,1	Cukup
3	Saya lebih suka melaksanakan pekerjaan lain (R)	15	5,28	127	44,72	61	21,48	67	23,59	14	4,93	284	3,22	64,37	Kurang Baik
4	Pekerjaan menuntut saya menggunakan keterampilan tingkat tinggi dan kompleks	46	16,20	138	48,59	43	15,14	46	16,2	11	3,87	284	3,57	71,41	Cukup
Rata-rata Skor													3,64	72,8	Cukup
Supervisor															
5	Atasan memberikan pengakuan dan penghargaan bila karyawan melakukan pekerjaan dengan baik	46	16,20	135	47,54	53	18,66	42	14,79	8	2,82	284	3,60	71,9	Cukup
6	Para atasan tidak mau mendengarkan saya (R)	24	8,45	129	45,42	83	29,23	44	15,49	4	1,41	284	3,44	68,8	Cukup
7	Manajemen tidak memperlakukan saya dengan jujur/ adil (R)	36	12,68	117	41,20	66	23,24	44	15,49	21	7,39	284	3,36	67,25	Cukup
8	Atasan mendorong saya berusaha mencoba cara baru dalam bekerja	35	12,32	135	47,54	62	21,83	40	14,08	12	4,23	284	3,50	69,93	Cukup
Rata-rata Skor													3,47	69,47	Cukup

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR	Ket
		fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%				
Rekan Kerja															
9	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman dikantor	66	23,24	181	63,73	23	8,099	10	3,521	4	1,41	284	4,04	80,77	Baik
10	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	51	17,96	167	58,80	51	17,96	10	3,521	5	1,76	284	3,88	77,54	Cukup
11	Orang yang bekerja dengan saya tidak memberikan dukungan yang cukup kepada saya(R)	29	10,21	134	47,18	68	23,94	46	16,2	7	2,46	284	3,46	69,3	Cukup
12	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai	37	13,03	125	44,01	64	22,54	46	16,2	12	4,23	284	3,45	69,08	Cukup
Rata-rata Skor													3,71	74,17	Cukup
Promosi															
13	Dalam instansi/ organisasi ini adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk maju	63	22,18	136	47,89	38	13,38	38	13,38	9	3,17	284	3,73	74,51	Cukup
14	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan	27	9,51	96	33,80	94	33,1	51	17,96	16	5,63	284	3,24	64,72	Kurang Baik
15	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	35	12,32	161	56,69	57	20,07	26	9,155	5	1,76	284	3,69	73,73	Cukup
16	Saya tidak suka dengan dasar pertimbangan yang digunakan untuk promosi dalam organisasi (R)	22	7,75	76	26,76	89	31,34	80	28,17	17	5,99	284	3,02	60,42	Kurang Baik
Rata-rata Skor													3,42	68,35	Cukup
Gaji															
17	Instansi/ organisasi memberikan gaji lebih baik daripada instansi pesaing	22	7,75	60	21,13	105	36,97	76	26,76	21	7,39	284	2,95	59,01	Kurang Baik
18	Gaji saya cukup, mengingat	15	5,28	118	41,55	67	23,59	59	20,77	25	8,80	284	3,14	62,75	Kurang Baik

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		N	Mean	TCR	Ket
		fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%				
	tanggung jawab saya terhadap pekerjaan														
19	Kenaikan gaji berdasarkan pada prestasi kerja di organisasi/ instansi ini	17	5,99	76	26,76	75	26,41	87	30,63	29	10,21	284	2,88	57,54	Kurang Baik
20	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan (R)	40	14,08	108	38,03	90	31,69	38	13,38	8	2,82	284	3,47	69,44	Cukup
Rata-rata Skor												3,11	62,18	Kurang Baik	
Akumulasi Rata-rata Skor												3,47	69,39	Cukup	

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Didalam lima indikator pengukuran, implementasi yang relatif baik adalah pada indikator rekan kerja. Secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menghasilkan rata-rata skor akumulasi sebesar 3,47 dengan TCR mencapai 69,39%. Nilai TCR yang diperoleh berada diatas 65%, jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di Universitas Andalas relatif cukup maksimal.

Tabel 12
Distribusi frekuensi Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS		n	Mean	TCR	Kes
		Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%				
Ketidakjelasan Peran															
1	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan (R)	47	16,55	146	51,41	42	14,79	29	10,21	20	7,04	284	3,60	72,04	Cukup
2	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan/ organisasi dari sayasehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	29	10,21	163	57,39	71	25	16	5,63	5	1,76	284	3,69	73,73	Cukup
Rata-rata Skor												3,64	72,89	Cukup	
Konflik Pekerjaan															
3	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan	14	4,93	65	22,89	76	26,76	111	39,08	18	6,34	284	2,81	56,2	Rendah

4	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung kepada saya (R)	32	11,27	122	42,96	58	20,42	63	22,18	9	3,17	284	3,37	67,39	Cukup	
Rata-rata Skor													3,09	61,8	Rendah	
Beban Pekerjaan																
5	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya (R)	27	9,51	103	36,27	69	24,3	72	25,35	13	4,58	284	3,21	64,15	Rendah	
6	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya (R)	24	8,45	115	40,49	87	30,63	50	17,61	8	2,82	284	3,34	66,83	Cukup	
7	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	27	9,51	117	41,20	67	23,59	59	20,77	14	4,93	284	3,30	65,92	Cukup	
Rata-rata Skor													3,28	65,63	Cukup	
Ketersediaan Sumber Daya/ Fasilitas																
8	Saya tidak memiliki ruangan kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya (R)	37	13,03	117	41,20	60	21,13	62	21,83	8	2,82	284	3,40	67,96	Cukup	
9	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	30	10,56	140	49,30	52	18,31	46	16,20	16	5,63	284	3,43	68,59	Cukup	
10	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	25	8,80	131	46,13	58	20,42	62	21,83	8	2,82	284	3,36	67,25	Cukup	
11	Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya (R)	31	10,92	141	49,65	64	22,54	42	14,79	6	2,11	284	3,52	70,49	Cukup	
Rata-rata Skor													3,43	68,57	Cukup	
Bahaya Pekerjaan																
12	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya	29	10,21	145	51,06	29	10,21	55	19,37	26	9,15	284	3,34	66,76	Cukup	
13	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (R)	42	14,79	190	66,90	27	9,507	19	6,69	6	2,11	284	3,86	77,11	Cukup	
14	Kecelakaan kerja yang serius sering terjadi dalam pekerjaan saya (R)	75	26,41	173	60,92	19	6,69	13	4,58	4	1,41	284	4,06	81,27	Tinggi	
Rata-rata Skor													3,75	75,05	Cukup	
Akumulasi Rata-Rata Skor													3,44	68,79	Cukup	

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data.

Secara total lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menghasilkan rata-rata skor akumulasi sebesar 3,44 dengan TCR mencapai 68,79%. Nilai TCR yang diperoleh berada diatas 65%, jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan stres kerja karyawan di Universitas Andalas relatif rendah. Walaupun demikian, pihak manajemen harus dapat melakukan upaya untuk meminimalkan tingkat stres karyawan yaitu dengan cara berusaha menempatkan karyawan sesuai dengan posisi dan bidang ilmu yang mereka miliki. Stres akan menurun ketika karyawan yang ditugaskan dibidang pekerjaan tertentu dapat memahami dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

IV.3 Opened Question Tanggapan Responden

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu perlu dinarasikan respon bebas yang diberikan responden tentang variabel yang dibahas di dalam penelitian ini.

Tabel 13
Klasifikasi Jawaban Opened Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Orang (%)	Komentar
1. Menurut saudara apakah kepuasan kerja pada saat sekarang ini telah sesuai dengan apa yang saudara harapkan?	40 (41,24%)	Jawaban Positif a. Karyawan merasa puas karena memiliki wewenang dan tanggung jawab yang jelas (<i>pekerjaan itu sendiri</i>). b. Pekerjaan sekarang ini sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki (<i>pekerjaan itu sendiri</i>).
	57 (58,76%)	Jawaban Negatif a. Belum ada kejelasan dalam pembagian kerja (<i>pekerjaan itu sendiri</i>). b. Kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan (<i>supervisor</i>). c. Pekerjaan tidak sesuai dengan job description (<i>pekerjaan itu sendiri</i>). d. Struktur organisasi tidak jelas (<i>manajemen</i>). e. Belum ada pelatihan untuk mengemban tugas baru (<i>pekerjaan itu sendiri</i>). f. Fasilitas yang belum lengkap
2. Bagaimana kepuasan kerja yang saudara harapkan pada Universitas Andalas ke depan?	90 (88,24%)	Jawaban a. Penempatan karyawan sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian masing-masing (<i>pekerjaan</i>) b. Adanya sosialisasi pekerjaan pada karyawan dan adanya pembagian kerja yang jelas (<i>pekerjaan</i>) c. Diharapkan agar pimpinan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan (<i>supervisor</i>)

Pertanyaan	Orang (%)	Komentar
3. Menurut saudara manakah yang lebih mudah menggunakan sistem BLU atau menggunakan sistem yang telah diterapkan sebelum BLU?	47 (72,31%)	<p>d. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir (<i>promosi</i>)</p> <p>e. Lebih baik dalam layanan dan adanya transparansi dalam pengelolaan keuangan</p> <p>f. Mempunyai batasan tupoksi, jika pekerjaan melebihi tupoksi diberikan reward (<i>pekerjaan, reward</i>)</p> <p>g. Fasilitas yang memadai</p> <p>Jawaban Positif</p> <p>a. Sistem BLU, karena BLU punya aturan dan syarat-syarat yang jelas</p> <p>b. Pencairan dana lebih mudah dan cepat</p> <p>c. Lebih taransparan</p>
	18 (27,69%)	<p>Jawaban Negatif</p> <p>a. Sistem sebelum BLU, karena aturan yang mengatur BLU sangat rumit</p> <p>b. Sosialisasi BLU masih kurang sehingga banyak yang tidak tahu dan tidak mengerti dengan sistem BLU.</p>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan Tabel 13 terlihat pernyataan dengan frekuensi terbanyak yang diberikan responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan di dalam instansi saat ini belum maksimal, nilai kepuasan yang tidak maksimal dirasakan karyawan pada masalah yang berhubungan dengan pengakuan prestasi/penghargaan, pembagian kerja dan tanggung jawab yg tidak jelas, kurangnya pelatihan dan sosialisasi pada karyawan, peningkatan kesejahteraan karyawan dan hampir seluruh karyawan mengeluh bahwa masih kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dalam pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 14
Klasifikasi Jawaban Terbuka Stres Kerja Karyawan

Pertanyaan	Orang (%)	Komentar
1. Apakah anda mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan?	70 (68,63%)	<p>Jawaban Positif</p> <p>a. Tidak, karena sudah ada petunjuk dari atasan</p> <p>b. Tidak, karena telah didukung oleh peralatan dan fasilitas yang cukup (ketersediaan sumberdaya/fasilitas)</p> <p>c. Semua pekerjaan sudah ada SOP nya</p>
2. Menurut anda faktor-faktor apasajakah	32 (32,37%)	<p>Jawaban Negatif</p> <p>a. Ya, karena terjadi perubahan aturan dalam pencairan keuangan dan prosesnya berbelit-belit</p>

Pertanyaan	Orang (%)	Komentar
yang membuat anda stres dalam bekerja?		b. Ya, karena pekerjaan saya merupakan hal baru bagi saya dan masih belum mengerti tentang aturan baku dalam pekerjaan c. Ya, karena pembagian kerja yang tidak jelas dan lebih dibebankan kepada saya (<i>ketidakjelasan peran</i>)
3. Jika ada masalah dalam pekerjaan, apakah anda dapat mengatasinya dengan baik?	82 (80,39%)	<u>Jawaban</u> a. Deadline pekerjaan dan tanggung jawab (<i>beban kerja</i>) b. Banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan batasan tugas pokok/beban tugas yang berlebihan (<i>beban kerja</i>) c. Pekerjaan baru yang tidak dimengerti dan harus tuntas dalam waktu yang singkat d. Tekanan dari atasan (<i>konflik kerja</i>)
	86 (84,31%)	<u>Jawaban</u> a. Ya, saya akan berusaha untuk mencari solusinya dan berkonsultasi dengan atasan atau rekan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Sedangkan Tabel 14 di atas dapat dilihat pernyataan dengan frekuensi terbanyak yang diberikan responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja karena telah mendapat arahan/ petunjuk dari atasan dan didukung oleh fasilitas yang memadai. Karyawan juga mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang membuat mereka stres dalam bekerja diantaranya yaitu beban kerja yang berlebihan, pekerjaan baru yang tidak dimengerti dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Walaupun demikian mereka selalu berusaha untuk mencari solusi dari masalah yang mereka hadapi.

IV.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas yang berguna untuk mengetahui tingkat akurasi setiap item pertanyaan yang mendukung sebuah variabel penelitian. Secara umum Ghazali (2005) mendefinisikan uji validitas sebagai uji yang digunakan untuk mengetahui apa yang sesungguhnya diukur. Pada model penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan model *varimax*. Di dalam model tersebut validnya sebuah item pertanyaan ditentukan dari nilai faktor *loading* yang dimiliki masing-masing item pertanyaan yang harus $\geq 0,30$, sedangkan item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat atau mengalami ambigu atau rancu di eliminasi dari model pengujian. Pengujian validitas penting

dilakukan untuk menguji ketepatan item pertanyaan yang digunakan mendukung masing masing variabel penelitian.

Tabel 15
Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Item	Faktor Loading	Nilai Batas	Kesimpulan
KEPUASAN ₁	0,479	0,30	Valid
KEPUASAN ₂	0,570	0,30	Valid
KEPUASAN ₃	0,116	0,30	Tidak Valid
KEPUASAN ₄	0,387	0,30	Valid
KEPUASAN ₅	0,508	0,30	Valid
KEPUASAN ₆	0,398	0,30	Valid
KEPUASAN ₇	0,288	0,30	Tidak Valid
KEPUASAN ₈	0,457	0,30	Valid
KEPUASAN ₉	0,460	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₀	0,516	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₁	0,221	0,30	Tidak Valid
KEPUASAN ₁₂	0,298	0,30	Tidak Valid
KEPUASAN ₁₃	0,469	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₄	0,487	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₅	0,317	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₆	0,073	0,30	Tidak Valid
KEPUASAN ₁₇	0,458	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₈	0,385	0,30	Valid
KEPUASAN ₁₉	0,363	0,30	Valid
KEPUASAN ₂₀	0,273	0,30	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Dari Tabel 15 terlihat 14 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah valid, karena masing-masing item pertanyaan tersebut memiliki faktor *loading* > 0,30, sedangkan 6 item pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 3, 7, 11, 12, 16 dan 20 mengalami ambigu atau bias sehingga harus dikeluarkan dari model pengujian data. Oleh sebab itu seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Berdasarkan Tabel 16 berikut terlihat bahwa 4 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja adalah valid, karena masing-masing item pertanyaan memiliki faktor *loading* > 0,30 sedangkan 10 item pertanyaan lainnya yaitu pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 12, 13 dan 14 mengalami ambigu atau bias sehingga harus di eliminasi dari tahapan

pengujian data. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang valid dapat terus digunakan dalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 16
Pengujian Validitas Variabel Stres Kerja

Item	Faktor Loading	Nilai Batas	Kesimpulan
STRES ₁	0,261	0,30	Tidak Valid
STRES ₂	0,184	0,30	Tidak Valid
STRES ₃	-0,353	0,30	Tidak Valid
STRES ₄	0,248	0,30	Tidak Valid
STRES ₅	0,313	0,30	Valid
STRES ₆	0,426	0,30	Valid
STRES ₇	-0,132	0,30	Tidak Valid
STRES ₈	0,245	0,30	Tidak Valid
STRES ₉	0,324	0,30	Valid
STRES ₁₀	0,344	0,30	Valid
STRES ₁₁	0,218	0,30	Tidak Valid
STRES ₁₂	0,224	0,30	Tidak Valid
STRES ₁₃	0,273	0,30	Tidak Valid
STRES ₁₄	0,203	0,30	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Setelah diketahui bahwa setiap variabel penelitian telah didukung oleh item pertanyaan yang valid maka tahapan pengujian dilanjutkan kepada uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui kehandalan dari setiap variabel penelitian yang didukung oleh item pertanyaan yang valid apabila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda. Di dalam menguji reliabilitas setiap variabel dinyatakan handal apabila memiliki *cut off* > 0,60. Dari proses pengujian validitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada Tabel 17 di bawah ini :

Tabel 17
Pengujian Reliabilitas

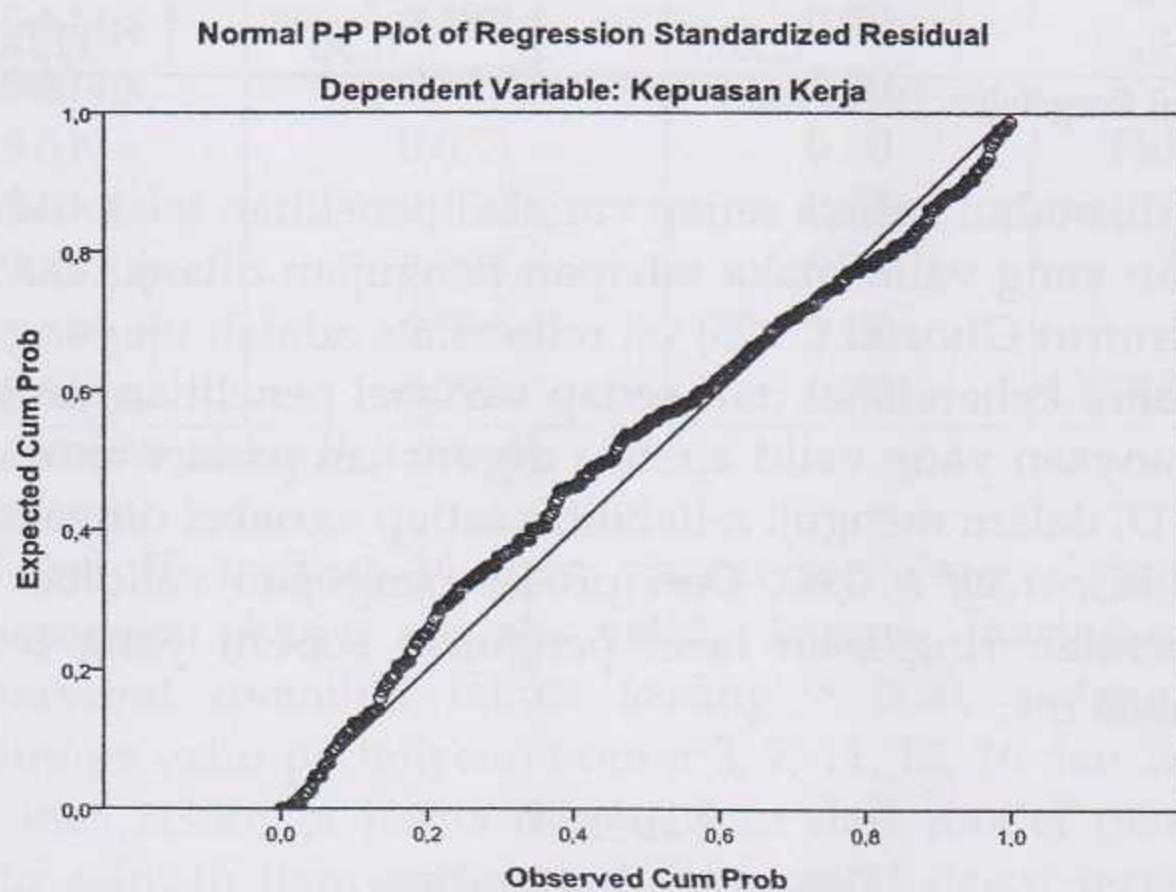
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Pembatas	Jumlah Item	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,824	0,60	14	Handal
Stres Kerja	0,605	0,60	4	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat seluruh variabel penelitian yang digunakan yang meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja telah memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan merupakan variabel yang memiliki kehandalan yang tinggi. Oleh sebab itu tahapan pengujian hipotesis dapat segera dilakukan.

IV.5 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) pengujian normalitas dilakukan untuk menilai pola keragaman variance yang mendukung masing masing variabel penelitian. Didalam model pengujian dengan menggunakan statistik parametrik salah satu persyaratan yang harus terpenuhi adalah asumsi normalitas data. Didalam penelitian ini model pengujian normalitas yang digunakan adalah menggunakan scutter plot atau menggunakan skala grafik. Didalam tahapan pengujian masing masing variabel penelitian dinyatakan normal bila menghasilkan pola sebaran dari variance yang cenderung mengikuti pola garis lurus. Dalam hal ini pola sebaran titik variance cenderung tidak berflukatuasi atau mendekati garis lurus (linear).



Gambar 1
Pengujian Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa pola sebaran titik variance pada umumnya masih mengikuti pola garis lurus (linear) oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa variance data yang mendukung masing masing variabel penelitian yang meliputi kepuasan kerja dan stres kerja telah berdistribusi

normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

IV.6 Model Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui arah pengaruh yang terbentuk antara variabel independen terhadap variabel dependen maka dibuat sebuah model regresi. Di dalam penelitian ini model yang digunakan adalah regresi sederhana karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu, dari proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada Tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18
Model Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	1,651	0,000
Stres Kerja	-0,002	0,350

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Dari Tabel 18 terlihat bahwa setiap variabel penelitian yang digunakan memiliki koefisien regresi dan konstanta yang dapat dibuat kedalam sebuah persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = 1,651 + 0,005x_1 - 0,002x_2 + e$$

Dari persamaan terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,002 hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan Universitas Andalas atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja seorang karyawan maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut dengan asumsi faktor lain selain stres kerja dianggap tetap atau konstan.

Untuk mengetahui kemampuan variabel independen (stres kerja) dalam memberikan kontribusi mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) maka dilakukan pengujian koefisien determinasi seperti yang terlihat pada Tabel 19 di bawah ini :

Tabel 19
Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247(a)	.061	.054	.06932

a Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja.

Berdasarkan Tabel 19 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0,247 hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki hubungan sebesar 24,7% dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai R-square sebesar 0,061 hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa stres kerja mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas sebesar 0,61% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan di dalam model penelitian ini.

IV.7 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara parsial maka dilakukan pengujian t-statistik. Berdasarkan proses pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada Tabel 20 di bawah ini :

Tabel 20
Hasil Uji t-Statistik

Variabel	t-hit	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja	-0,936	0,350	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel stres kerja yang diuji dengan t-statistik, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,936 dengan tingkat signifikan sebesar 0,350 di dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha sebesar 0,05. Dari proses pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa nilai sig 0,350 > alpha 0,05 sehingga keputusannya adalah Ho diterima dan H2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.

Hal tersebut sesuai dengan hasil yang diperoleh dari distribusi frekuensi variabel stres kerja pada Tabel 10 rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator konflik kerja yaitu sebesar 3,09 dengan nilai TCR 61,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan konflik dalam bekerja, jika mereka menerima tugas dari atasan yang berlainan. Hal ini dapat memicu

timbulnya stres kerja pada karyawan. Hasil akumulasi total skor rata-rata sebesar 3,44 dengan TCR 68,79% nilai TCR yang diperoleh berada diatas 65%, dapat disimpulkan bahwa tingkat stres yang dirasakan karyawan di lingkungan Universitas Andalas relatif rendah.

Hasil yang diperoleh jugan relevan dengan penelitian Soechipto (2008) bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, temuan tersebut menjelaskan stres kerja bukanlah dimensi yang akan mendorong penurunan atau peningkatan kepuasan kerja, bagi karyawan stres kerja merupakan bagian dari pekerjaan yang harus di kelola dan dihadapi. Kepuasan kerja lebih didorong oleh kemampuan karyawan dalam mencapai hasil, lingkungan organisasi hingga terpenuhinya seluruh orientasi dan harapan yang diharapkan karyawan dalam bekerja seperti terpenuhinya reward, jenjang kepangkatan hingga nilai prestise yang didapat ketika bekerja didalam sebuah organisasi.

Tanjungsari (2011) juga mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan dimensi yang lazim dihadapi setiap individu dalam bekerja, kadar stres tentu belum dapat dijadikan patokan yang akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Rasa bangga dan terpenuhinya segala kebutuhan dalam bekerja dan bergabung dengan organisasi tentu lebih mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan stres kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 21
Hasil Uji F

Model	F	Sig	Alpha	Kesimpulan
Regression	9,095	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara bersama-sama semua variabel independen (stres kerja) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas.

IV.8 Penerapan BLU di Universitas Andalas

Berdasarkan jawaban terbuka yang diberikan responden pada variabel kepuasan kerja yang terlihat pada tabel 4.11 terdapat sebanyak 72,31% dari total responden mengungkapkan bahwa lebih mudah menggunakan sistem BLU dari pada sistem sebelum BLU. Hal ini disebabkan karena aturan dan syarat-syarat yang mengatur BLU lebih jelas, lebih mudah, lebih cepat dan transparan. Meskipun demikian terdapat pula sebanyak 27,69% dari total

responden menyatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU, karena aturan yang mengatur sistem BLU sangat rumit. Pernyataan ini muncul disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi dan pelatihan pada karyawan di Universitas Andalas untuk mengemban tugas baru sehingga masih ada sejumlah karyawan yang tidak mengerti dengan sistem dan aturan-aturan yang mengatur BLU. Hal ini yang mendorong timbulnya konflik pada karyawan, karena mereka tidak mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan.

V. PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana yang dilakukan terhadap variabel independen dan dilihat dari output hasil regresi terdapat satu dari dua variabel independen memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja yaitu variabel stres kerja. Sementara kalau dilihat dari signifikannya, variabel stres kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.
2. Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara bersama-sama semua variabel independen baik motivasi kerja maupun stres kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.
3. Dari hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh koefisien determinasi sederhana (R Square) sebesar 0,061. Hal ini mengidentifikasi secara bersama-sama variabel independen yang dimasukkan kedalam model memberikan pengaruh sebesar 0,61% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan didalam model penelitian ini.
4. Dari hasil distribusi frekuensi dan jawaban terbuka yang diberikan responden pada variabel stres kerja ditemukan bahwa dimensi konflik pekerjaan memiliki rata-rata skor paling rendah yaitu 3,09 yang artinya responden merasa netral atau tidak terlalu stres dalam menghadapi konflik yang terjadi dalam pekerjaan mereka.
5. Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan terbuka ditemukan 72,31% dari total responden mengungkapkan bahwa lebih mudah menggunakan sistem BLU dari pada sistem sebelum BLU. Hal ini disebabkan karena aturan dan syarat-syarat yang mengatur BLU lebih jelas, lebih mudah, lebih cepat dan transparan. Sedangkan 27,69% dari total responden menyatakan bahwa lebih mudah menggunakan sistem sebelum BLU.

V.2 Saran

Adapun yang menjadi saran atas keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Organisasi disarankan untuk terus berupaya menjaga konsistensi karyawan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dengan cara rutin melakukan program pengembangan, sosialisasi dan pelatihan bagi karyawan, khususnya yang berhubungan dengan aturan-aturan dan sistem yang mengatur BLU.
2. Organisasi disarankan untuk terus berupaya memotivasi karyawan, yaitu dengan memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai dengan tingkat pengorbanan, dedikasi dan pencapaian target yang berhasil dicapai karyawan, melalui kompensasi yang wajar dan sesuai dengan harapan karyawan tentu akan membuat kepuasan kerja meningkat dan tentunya dapat meminimalkan tingkat stres karyawan.
3. Organisasi harus mampu meminimalkan tingkat stres karyawan yaitu dengan cara berusaha menempatkan karyawan sesuai dengan posisi dan bidang ilmu yang mereka peroleh secara akademis. Stres akan menurun ketika karyawan yang ditugaskan dibidang pekerjaan tertentu dapat memahami dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.
4. Peneliti dimasa datang disarankan untuk lebih selektif memilih responden yang akan dijadikan responden, melakukan pengawasan dan panduan kepada responden didalam pengisian kuesioner untuk meminimalisasikan risiko kesalahan dan meningkatkan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.
5. Peneliti dimasa datang disarankan untuk minimal menambahkan satu variabel baru yang juga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini. Saran tersebut penting untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil yang diperoleh pada penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Baron, dan Greenbeerg. 1989. *"Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work"*. Prentice Hall. New Jersey.
- Davis, L Donald dan Vitell, J Scott. 1990. *"The Relationship Between Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Investigation"*. *Journal Of Business Ethics* 9: 489-494, 1990. Kluwer Academic Publishers, Printed In The Netherland.
- Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid II. Erlangga. Jakarta.

- Dessler, Gary. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-7, Alih bahasa, Jilid 1 & Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Filmore Sanford. 1993. *Effective Coaching : A Psychological Approach*.
- Gibson, J. M. Ivancevich, J.M & Donnelly, J. H. 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni MM, Editor : Lydon Saputra. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Gibson, J. M. Ivancevich, J.M & Donnelly, J. H. 2003. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni MM, Editor : Lydon Saputra. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Handoko, Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henny. 2007. *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bekasi*. Skripsi Ekonomi Manajemen Institut Pertanian, Bogor.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jewel, L.N dan Siegel Marc. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Penerjemah : A Hadyana Pudjaatmaka dan Moetasari. Archan. Jakarta.
- Kim, SW, Price, JL, Muller, CW, dan Watson, TW. 1996. "The Determinants of Career Intent Among Physicians at A US Air Force Hospital". *Human Relations*, Vol. 49.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore : Mc Graw-Hill International Edition.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Andi, Jakarta.
- Manktelow, James. 2007. "Worklife Mengendalikan Stres". Esensi Erlangga Group.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mudrajat Kuncoro. 2001. *Metode Penelitian, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Pertama: AMPYKPN, Yogyakarta.
- Nazir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Porter, L. et al. 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology* 59: 603-9.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- _____. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.

- Robbins, Stephen. P. and Judge, Timothy. A. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1, Ed.12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbin, P. Steppen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid Satu. Edisi ke 9. PT.Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Prilaku Organisasi*. PT. Prehallindo Jakarta.
- Siagian, S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B*. ALFABETA, Bandung.
- Seok, Chua Bee. 2004. "Stres Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental dan Strategi Daya Tindak: Satu Kajian di Kalangan Guru Sekolah di Kota Kinabalu, Sabah". *Jurnal Teknologi*, 40(E) Jun. 2004: 1-18. Universiti Teknologi Malaysia.
- Sekaran, Uma. 2006. "Metodologi Penelitian Untuk Bisnis". Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Steers, Richard M. dan D. Braunstein. 1976. "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting". *Journal of Vocational Behavior* 9:2, Pages 251-266.
- Tanjungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Jurnal Manajemen Vol 1 No. 11*. Universitas Komputer Indonesia. Jakarta.
- Williams, Eric S, Thomas R. Konrad, William E. Scheckler, Donald E. Pathman, Mark Linzer, Julia McMurray, Martha Gerrity, Mark Schwartz. 2000. "The Effects Of Job Satisfaction and Perceived Stress On The Physical and Mental Health and Withdraw Intentions Of Physicians". *Academy Of Management Proceedings*, HCM.