

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

**Oleh:**  
**Adilla Juita Siska**

**ABSTRACT**

*This study aims to obtain empirical evidence of the influence of job stress on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management Public Service Board (BLU). To perform the testing stages of data used 284 employees at 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 sought to spread the research questionnaire to the respondent who has met the criteria of sampling. Within this study there are two types of variables used, the first is a variable that is independent of job stress. Second is the dependent variable is job satisfaction.*

*The process of hypothesis testing is done by quantitative methods. The model used is linear regression. Based on test results found that job stress had no significant effect on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management Public Service Board (BLU).*

*Keywords: Stress and Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Salah satu agenda reformasi keuangan negara adalah adanya pergeseran dari anggaran tradisional menjadi anggaran berbasis kinerja. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tapi tetap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin tinggi. Instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (dituangkan dalam UU No.

1/2004 pasal 68-69 tentang Perbendaharaan Negara).

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). BLU diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Universitas Andalas merupakan salah satu satuan kerja (satker) yang telah ditetapkan sebagai BLU. Perubahan status perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi badan layanan umum (BLU), dinilai efektif meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang

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

**Oleh:**  
**Adilla Juita Siska**

**ABSTRACT**

*This study aims to obtain empirical evidence of the influence of job stress on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management Public Service Board (BLU). To perform the testing stages of data used 284 employees at 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 sought to spread the research questionnaire to the respondent who has met the criteria of sampling. Within this study there are two types of variables used, the first is a variable that is independent of job stress. Second is the dependent variable is job satisfaction.*

*The process of hypothesis testing is done by quantitative methods. The model used is linear regression. Based on test results found that job stress had no significant effect on job satisfaction of employees Andalas University in order to implement the financial management Public Service Board (BLU).*

*Keywords: Stress and Job Satisfaction.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Salah satu agenda reformasi keuangan negara adalah adanya pergeseran dari anggaran tradisional menjadi anggaran berbasis kinerja. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tapi tetap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin tinggi. Instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (dituangkan dalam UU No.

1/2004 pasal 68-69 tentang Perbendaharaan Negara).

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). BLU diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Universitas Andalas merupakan salah satu satuan kerja (satker) yang telah ditetapkan sebagai BLU. Perubahan status perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi badan layanan umum (BLU), dinilai efektif meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang

membutuhkan akses pendidikan yang mudah dan terjangkau. Dengan berubahnya status menjadi BLU, PTN diharuskan tidak mengutamakan pencarian keuntungan, dan dalam kegiatannya didasari prinsip efisiensi dan produktivitas.

Dengan berubahnya status perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi badan layanan umum (BLU) terdapat beberapa keluhan dari karyawan dalam melaksanakan tugas terkait dengan BLU tersebut. 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 yang 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, sosialisasi dan pelatihan dalam menyelesaikan tugas yang dapat menyebabkan karyawan merasa stres dalam bekerja.

Dengan demikian diduga terdapat pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU).

Berdasarkan uraian tersebut penulis bermaksud untuk membahasnya dalam penelitian yang diberi judul "**Pengaruh**

**Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Andalas Dalam Rangka Menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU)**"

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan dan pertanyaan penelitian ini adalah:

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

#### **Ruang Lingkup Pembahasan**

Ruang lingkup pembahasan dan ruang lingkup penelitian ini, penulis membahas permasalahan yang berhubungan dengan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU). Dengan hipotesa penelitian adalah diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU).

#### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

Kemampuan mengetahui bagaimana penerapan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU) di Universitas Andalas.

### Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Universitas Andalas dalam masalah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan, dan sesama karyawan. Gibson (1996 :151) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki 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.

Kepuasan kerja merupakan salah satu *work-related attitude* yang ditunjukkan pada suatu pekerjaan. Handoko (1995), menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari suatu pekerjaan. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh 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.

## **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001) stres kerja juga 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 Mangkunegara (2001) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Menurut Kim (1996) dalam Istijanto (2005), stres pekerjaan dapat diartikan 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 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 mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan beban pekerjaan karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.
- 4) Ketidaktersediaan sumber (*resource inadequacy*), tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan.
- 5) Bahaya yang dirasakan karyawan.

## **Definisi BLU**

BLU adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatan berdasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas (Pasal 1 UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara).

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Beberapa studi yang dilakukan oleh peneliti yang mengkaji pengaruh stres terhadap kepuasan kerja. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional

meningkatkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Keduanya yang berpengaruh seperti yang dikemukakan Robbins (2003), bahwa salah satu dampak stress kerja akan menimbulkan gejala psikologis, stres yang diakibatkan karena pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Menurut Siagian (2004) bahwa gejala-gejala stres yang berasal dari psikologis seperti sikap suka menunda atau pekerjaan menunjukkan stres yang timbul berkaitan dengan ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan ini merupakan akibat dari hal, seperti besarnya tuntutan tugas, adanya hambatan, ketidakjelasan kewajiban, tanggung jawab, kurangnya wewenang dan diskresi dalam penyelesaian tugas yang cenderung rutin, ketidakjelasan tentang pekerjaan yang diharapkan dan tidak adanya umpan balik tentang kinerja karyawan. Menurut Siagian (2004) melalui pendekatan organisasional bahwa sumber-sumber stres kerja yang menimbulkan akibat adanya aktivitas organisasi yang ingin mencapai sasaran dan tujuan sesuai ketetapan dengan mengarahkan segala tenaga, kemampuan dan waktu karyawan, situasi demikian akan menimbulkan stres pada karyawan sehingga tidak mendatangkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Stres yang akan mempengaruhi kesehatan dan semangat individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif. Karyawan yang mengalami stress akan berusaha untuk tidak masuk kerja, berhenti

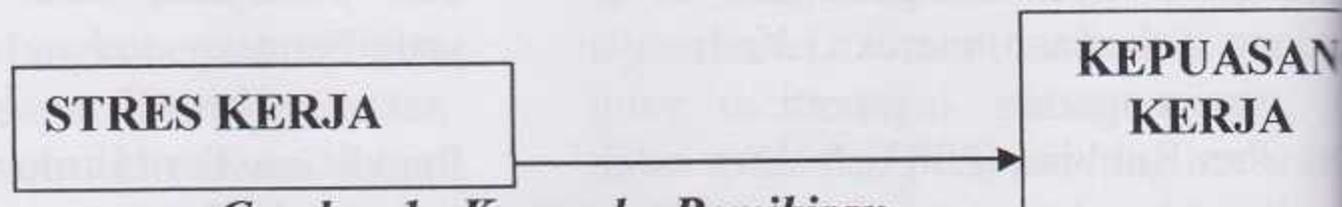
dari pekerjaan, serta menderita penyakit yang berat.

### Penelitian Terdahulu

Henny (2007) dalam penelitiannya mengenai hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja Karyawan bagian *customer care* pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi. Dihasilkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. TELKOM Tbk Bekasi bagian *Customer Care* dengan nilai korelasi negatif yang berarti apabila stres kerja karyawan menurun maka akan diikuti dengan kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

Tanjung Sari (2011) pengaruh stres terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dihasilkan bahwa 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

***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND  
Dalam Rangka Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU)***



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan badan layanan umum (BLU).

Sehingga rumusan hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

H<sub>1</sub> Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Andalas dalam

rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU).

**III. METODE PENELITIAN**

**Sumber Data, Populasi, Sampel**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui survey lapangan, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan alat analisis regresi linear.

Objek penelitian adalah karyawan Universitas Andalas Padang dengan populasi 960 orang.

**Tabel 1  
Data Karyawan Universitas Andalas berdasarkan golongan Tahun 2010**

No	Fakultas	Golongan				Jumlah Pegawai
		I	II	III	IV	
1	Rektorat	11	114	235	18	378
2	Fakultas Ekonomi	2	23	42	2	69
3	Fakultas Pertanian	1	22	50	2	75
4	Fakultas Peternakan	5	13	40	2	60

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND  
Dalam Rangka Menerapkan Pengeloan Badan Layanan Umum (BLU)**

Fakultas	Golongan				Jumlah Pegawai	Sampel
	I	II	III	IV		
Fakultas Hukum		9	30	2	41	12
Fakultas Kedokteran	4	37	67	2	110	33
Fakultas MIPA	2	18	48	1	69	20
Fakultas Ilmu Budaya	1	9	22	2	34	10
Fakultas Teknik	1	19	34	1	55	16
Fakultas ISIP		5	23		28	8
Fakultas Farmasi	1	1	18		20	6
Fakultas Teknologi Pertanian	1	3	17		21	6
<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>273</b>	<b>626</b>	<b>32</b>	<b>960</b>	<b>282</b>

*Sumber : Data Bagian Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas*

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:

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

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

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

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

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**  
**Variabel Dependen (Y)**

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.

**Variabel Independen (X)**

Menurut Kim (1996) dalam Istijanto (2005), stres pekerjaan dapat diartikan 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.

**IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Analisis dan Pembahasan**

Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan 2 tahapan. Pertama, dilakukan pengecekan data yang akan di analisis, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa item-item yang digunakan pada kuesioner adalah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen yang digunakan.

**Tabel 2**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas atas 2 Jenis Instrumen Penelitian pada 284 Orang Responden**

No	Variabel Y	Variabel X	Jumlah Item	Jumlah Valid	Keterangan
1	Kepuasan Kerja		20	14	Item Nomor 3,7,11,12,16,20 Tidak Valid
2		Stres Kerja	14	4	Item Nomor 1,2,3,4,7,8,11,12,13,14 Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

**Tabel 3**  
**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

**Karakteristik Responden**

Berdasarkan analisa yang dilakukan, maka responden

penelitian dapat dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Profil Responden Berdasarkan Gender**

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

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data

Dari Tabel diatas 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 5**  
**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
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data

Dari Tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak yang berpartisipasi di dalam penelitian

ini adalah karyawan yang berusia antara 40 – 44 tahun yaitu berjumlah 50 orang (17,6%).

**Tabel 6  
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
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah dari Tabulasi Data

Dari Tabel diatas terlihat bahwa sebagian besar karyawan di Universitas Andalas memiliki tingkatan pendidikan akhir sebagai sarjana (S1) yaitu berjumlah 130 orang (45,8%) dari total responden. SMA atau sederajat yaitu berjumlah 73 orang (25,7%) dari total responden. Diploma atau D3 yaitu berjumlah 59 orang (20,8%) dari total responden. S2 berjumlah 19 orang (6,7%) dari total responden. Kelompok responden

terkecil adalah yang memiliki tingkat pendidikan 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. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Universitas Andalas memiliki tingkatan pendidikan yang bervariasi.

**Tabel 7  
Model Regresi Linear**

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari Tabel 7 dapat dibuat persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = 1,651 + 0,002x_1 + e$$

## *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND Dalam Rangka Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU)*

Dari persamaan terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,002 hal ini menunjukkan 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

**Tabel 8**  
**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 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  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN** **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas dalam rangka menerapkan pengelolaan keuangan Badan

Layanan Umum (BLU). Penelitian ini memiliki satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisa regresi yang dilakukan terhadap variabel independen terlihat bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Andalas.

Dari hasil distribusi frekuensi dan jawaban terbuka yang diberikan responden pada variabel stres kerja ditemukan bahwa ada beberapa hal yang dapat memicu timbulnya konflik dalam bekerja yaitu beban kerja yang tidak sesuai dengan tugas pokok, pekerjaan baru yang tidak dimengerti, pembagian kerja yang kurang jelas. Walaupun stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, karyawan tidak menganggap stres sebagai variabel

yang benar benar mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di lingkungan Universitas Andalas. Bagi karyawan kebersamaan, dan rasa bangga yang mereka rasakan untuk menjadi bagian dari Universitas Andalas lebih mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja.

#### **Saran**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diajukan beberapa saran sesuai dengan keterbatasan yang peneliti peroleh didalam pembuatan penelitian ini yaitu:

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 agar 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.

3. 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.
4. 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,

***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND  
Dalam Rangka Menerapkan Pengeloan Badan Layanan Umum (BLU)***

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.

***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND  
Dalam Rangka Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU)***

- Luthans, F. 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. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. 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.

***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UNAND  
Dalam Rangka Menerapkan Pengeloaan Badan Layanan Umum (BLU)***

---

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.

Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Praktik ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada 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.  
[http://pk\\_blu@perbendaharaan.go.id/](http://pk_blu@perbendaharaan.go.id/) 2011/05/02. 14:24 WIB.