

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA
PADA KARYAWAN CV. SINAR ABADI**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S-1



Oleh :

HERNIKA RAHADIWATI

F 100 090 024

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2013

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA

PADA KARYAWAN CV. SINAR ABADI

Diajukan oleh:

HERNIKA RAHADIWATI

F 100 090 024

Telah Disetujui Untuk Dipertahankan

Di hadapan Dewan Penguji Skripsi S-1

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Susatyo Yuwono, S. Psi., M.Si., Psi

Tanggal : 14 Oktober 2013

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA
PADA KARYAWAN CV. SINAR ABADI

Diajukan Oleh:

HERNIKA RAHADIWATI

F 100 090 024

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal : 08 November 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psi

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping II

Zahrotul Uyun, S.Psi, M.Si

Surakarta, 08 November 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan.



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psi.

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA CV. SINAR ABADI

Hernika Rahadiwati, Susatyo Yuwono, S. Psi., M.Si
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Ahmad Yani Tromol Pos 1 Pabelan Surakarta
hernika_r@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja, (2) Mengetahui tingkat Stres kerja, (3) Mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan, (4) Mengetahui berapa persen sumbangan efektif stres kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan CV. Sinar Abadi Klaten.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 67 orang dengan jenis kelamin perempuan dan laki - laki yang bekerja di Industri CV. Sinar Abadi Jl. Solo-Jogja, Klaten Utara. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yaitu skala stres kerja dan loyalitas kerja.

Reliabilitas skala stres kerja 0,909 dan loyalitas sebesar 0,841. Hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *product moment* diperoleh $r_{xy} = -0,532$ dengan $p = 0,00$ ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja, tingkat stres kerja subyek penelitian tergolong rendah, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi, sedangkan sumbangan efektif stres kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 28,3%.

Kata kunci: Stres kerja, loyalitas kerja, karyawan CV. Sinar Abadi Klaten

PENDAHULUAN

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selain harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan, juga harus memiliki sikap yang loyal pada perusahaan. Loyalitas yang berarti adanya rasa tanggung jawab, kesetiaan pada perusahaan atau instansi tertentu untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Loyalitas dalam pekerjaan sangatlah penting, hal ini dikarenakan loyalitas itu sendiri merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada pekerjaannya maupun tempat kerjanya. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan keikhlasan bekerja pada posisinya tanpa mementingkan materi sebagai suatu imbalan, maka loyalitas akan membawa orang itu pada suatu keberhasilan dalam bekerja.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada

perusahaan. Sedangkan untuk pengertian loyalitas kerja adalah dimana seorang karyawan dapat mengidentifikasi tempat kerjanya sehingga timbul keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik - baiknya untuk kemajuan dan kebaikan lembaganya, selain itu Steers & Porter (dalam Iqlima dan Endang, 1989) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik desain perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan observasi dan interview yang dilakukan pada

perusahaan CV. Sinar abadi merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sebuah mebel dari bahan mentah baja sehingga menjadi bahan yang sudah jadi seperti pembuatan kursi dan meja taman yang terbuat dari baja, pagar, *furniture* ataupun pintu gerbang serta perusahaan ini membuat rem KA sehingga bergabung dengan PT. Kereta Api Persero Indonesia. Alwi (Muba, 2009) menyatakan, begitu pula utamanya organisasi bisnis, memiliki tradisi yang tumbuh berdasarkan kekuatan masyarakatnya yang mengandalkan nilai - nilai komitmen, dedikasi, loyalitas, kompetensi yang tinggi dan hasrat yang kuat untuk menghasilkan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan CV. Sinar Abadi tidak dinilai secara formal, tetapi penilaian oleh atasan lewat ide - ide (gagasan) pengembangan yang dikemukakan oleh karyawan. Gagasan yang mampu menciptakan pengembangan bagi produk ataupun perusahaan akan diberikan penghargaan oleh atasan. (Robbins,

2002) Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Sebuah perusahaan loyalitas kerja sangatlah penting bagi karyawan - karyawan yang bekerja sehingga dapat meningkatkan karir pada perusahaan, karena perusahaan merupakan suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang dan jasa, meskipun perusahaan memiliki perlengkapan dan aset finansial yang dapat menjunjung produktifitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan, sebab itu suatu loyalitas dalam bekerja sangatlah penting agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan,

kenaikan upah, promosi jabatan, memberi tahu pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan mendengarkan keluhan para karyawan bagi perusahaan. Gilsbert (dalam Kadarwati, 2003)

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu, loyalitas terhadap organisasi merupakan komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan, sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja di perusahaan ini sebagian karyawan ingin mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya terlalu berat dan beresiko pada saat produksi peleburan baja dan pencetakan barang. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat

merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kartono (1985) mengemukakan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, absensi yang tinggi dan perpindahan. Salah satu faktor loyalitas adalah stres, stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya, karena stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres bisa terjadi pada siapa saja, baik itu karyawan maupun pimpinan perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja, untuk

mengetahui tingkat stres kerja, untuk mengetahui tingkat loyalitas

kerja karyawan, dan yang terakhir adalah untuk mengetahui berapa persen sumbangan efektif stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan CV. Sinar Abadi.

Brousseau dan Prince (dalam Sejahtera, 2011) mengatakan bahwa stres kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ada ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan - tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan. Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai Menurut Jewel dan Siegall (dalam Adinata, 2012) menyatakan loyalitas kerja merupakan keinginan dari karyawan untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditujukan

dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 67 orang dengan jenis kelamin perempuan dan laki - laki yang bekerja di Industri CV. Sinar Abadi Jl. Solo - jogja klaten utara. Peneliti ini menggunakan studi populasi.

Alat ukur pada penelitian ini dengan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala Loyalitas Kerja. Skala Stres Kerja menggunakan tiga aspek yang berupa gejala – gejala Stres Kerja yaitu Gejala Fisik, Gejala Perilaku dan Gejala di Tempat Kerja. Skala pada Loyalitas Kerja menggunakan aspek – aspek, diantaranya yaitu Ketaatan atau Kepatuhan,

Bertanggungjawab, Pengabdian dan Kejujuran.

Peneliti ingin mengetahui hubungan antara stres kerja dengan loyalitas kerja. Maka digunakan teknik analisis data yaitu teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis *Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = -0,532 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) berarti hipotesis yang berbunyi ada hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja diterima. Hal ini menjelaskan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja.

Pada penelitian ini sumbangan efektif stres kerja 28,3% terhadap loyalitas kerja, hal ini ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) = 0,283.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,532 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan loyalitas kerja, artinya stres

kerja memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja dan diperoleh nilai koefisien determinan (r^2) sebesar 0,283; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) hasil tersebut menyebutkan bahwa stres kerja memiliki sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja, karena nilai ($p < 0,01$) yang mempunyai arti signifikan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Handoko (2001) yaitu diantaranya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustrasi dan stres, konflik antar pribadi dan antar kelompok. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian dalam penelitian ini yaitu stres kerja mempengaruhi tingkat loyalitas kerja. Selain itu menurut Steers & Porter menyatakan bahwa dalam Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

Hasil kategorisasi loyalitas kerja dengan rerata empirik (ME) = 112,72, dan rerata hipotetik (MH) = 87,5. Kondisi ini dapat diartikan pada dasarnya aspek - aspek yang terdapat pada loyalitas kerja, yaitu Ketaatan atau kepatuhan, subjek sanggup mentaati segala peraturan, tidak melanggar larangan yang ditentukan, bertanggungjawab, subjek menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu, berani mengambil resiko, pengabdian, subjek bekerja secara ikhlas, kejujuran, subjek berkata sesuai dengan apa adanya.

Peranan atau sumbangan efektif stress kerja 28,3% ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,283.

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kesulitan dan kendala yang terjadi selama proses penelitian. Sehingga dalam penelitian ini terdapat kelemahan seperti proses dalam pengambilan data dan penelitian dilakukan pada tempat yang kurang memadai, adanya kebisingan di sekitar tempat pengambilan data, sehingga konsentrasi subyek sedikit berkurang sehingga ada

kemungkinan dalam pengisian skala stres kerja dan skala loyalitas kerja kurang optimal, serta populasi kurang luas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, maka dapat diambil kesimpulan yang pertama yaitu hasil analisis korelasi *product moment* didapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan, yang kedua yaitu hasil analisis data diketahui bahwa stres kerja tergolong rendah, kemudian hasil analisis data diketahui bahwa loyalitas kerja tergolong tinggi, dan yang terakhir yaitu, Peranan atau sumbangan efektif stres kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 28,3%.

Saran yang peneliti sampaikan dalam penelitian ini yaitu diantaranya, Bagi Pimpinan Perusahaan agar dapat meminimalisir stres karyawan dengan cara diantaranya suasana di tempat kerja dibuat agar lebih nyaman agar karyawan merasa

betah pada saat bekerja, untuk pemimpin perusahaan lebih bisa menerima dan membantu karyawan tentang keluhan-keluhan karyawan di tempat kerja, sehingga agar dapat lebih meningkatkan inovasi karir yang baik dan termasuk cara mengkomunikasikan kebijakan tersebut kepada karyawan agar semakin baik loyalitas kerjanya yang telah diberikan. Pentingnya inovasi kebijakan stres kerja yang ada untuk karyawan karena dapat dirasakan dampaknya pada loyalitas kerja yang baik, seperti halnya hasil yang didapatkan karyawan diperusahaan ini rata-rata memiliki loyalitas kerja yang tergolong tinggi. Bagi Subjek Penelitian agar hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai permasalahan loyalitas kerja sehingga subjek penelitian atau karyawan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan CV. Sinar Abadi klaten, kemudian Bagi Peneliti Selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian loyalitas kerja yang lain melihat

hasil sumbangan efektif sebesar 28,3% yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan lebih baik lagi seperti dikembangkannya lagi faktor-faktor lain untuk mengetahui hubungannya terhadap loyalitas kerja, memperluas populasi yang ada, melakukan perencanaan penelitian yang lebih baik, maupun melakukan pengumpulan data yang lebih beragam, kreatif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, P. Widiyanti, Ninik. (1993). *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S.2007. *sikap Manusia Dan Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S.2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S.2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Brown, Sarah. (2011). Workplace Performance, Worker Commitment and Loyalty. *Discussion Paper, 5447*. Germany.
- Fischer, Ronald. Rewarding Employee Loyalty : an Organizational Justice Approach. *International Journal of Organizational Behaviour*, 8 (3), 486-503. New Zealand
- Gaonzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPEE-Yogyakarta
- Hizam, Muhammad. (2011). Stress at the Workplace and Productivity. *Journal International*, vol. 2. 2286-2287. Malaysia
- Irawan, Ferry & Sari, Diah. Persepsi Terhadap Peranan Birokrasi dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal*, vol. VII, No. 2. 175-180. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Jewell, L.N. dan Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri atau Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan
- Kadarwati, U. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja. *Skripsi Sarjana* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Karimah, Fatimah. (2011). Hubungan antara Rasa Humor dengan Stres Kerja pada wanita Bekerja. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS
- Kartono, K. 1985. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : CV. Rajawali
- Mulyadi, Deddy & Rivai, Veithzal. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Nevid, Jeffrey. (2003). *Psikologi Abnormal*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- P, Sejahtera. (2011). Pengaruh Musik Instrumental Terhadap Penurunan stres Kerja Karyawan CV. Karya Mandiri Tebing Tinggi. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Sumatra Utara : Universitas Sumatra Utara
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
- Siswanto. (1989). *Manajemen Tenaga kerja*. Bandung : Sinar Baru
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983, *Motivational and Work Behaviour*, New

York : Mc Graw hill Book
Company

Stefanus, Tommy & Saputra,
Shelvieana (2010). Analisis
Pemotivasian dan Loyalitas
Karyawan Bagian
Pemasaran PT. Palma
Abadi Sentosa di Palangka
Raya. *Jurnal Mitra
Ekonomi dan Manajemen
Bisnis*, vol. 1, No. 2. 1-6.
Palangka Raya

Tunjungsari, Peni. (2011).
Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada Kantor
Pusat PT. Pos Indonesia
(PERSERO). *Jurnal*, vol.
1, No. 1. Bandung

Usman, Ahmad. (2011). Work
Stress Experienced by the
teaching Staff of University of
the Punjab, Pakistan :
anteedents and Consequencess.
*International Journal of
Business and Social science*,
vol. 2, No. 8. Pakistan