

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN PENGELOLAAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada PT. TIRTA INVESTAMA KLATEN)



PUBLIKASI ILMIAH

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

BAYU HENDRA IRAWAN

B100120264

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
PENGELOLAAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada PT. TIRTA INVESTAMA AQUA DANONE KLATEN)

PUBLIKASI ILMIAH

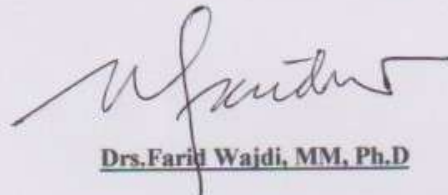
Yang ditulis oleh:

BAYU HENDRA IRAWAN

B100120264

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
PENGELOLAAN STREES KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada PT. TIRTA INVESTAMA AQUA DANONE KLATEN)

Yang ditulis oleh:

BAYU HENDRA IRAWAN

B100120264

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jum'at, 17 Juni 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat


Dewan Penguji:

1. Drs. Farid Wajdi, MM, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Nur Ahmad, SE, MSi
(Sekertaris Dewan Penguji)
3. Ir. Irmawati, SE, MSi
(Anggota Dewan Penguji)


()
()



Dekan


Dr. Triyono, S.E., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2016

Penulis,



BAYU HENDRA IRAWAN
B100120264

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN PENGELOLAAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING**

(Studi Pada PT. TIRTA INVESTAMA KLATEN)

Bayu Hendra Irawan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
irawanbayuhendra@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan pengelolaan stres kerja sebagai variabel moderating. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan serta variabel moderatingnya ialah pengelolaan stres kerja. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan moderating. Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana (untuk hipotesis 1) dan moderating (untuk hipotesis 2) sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (H1), dan variabel interaksi antara hubungan kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan (H2). Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui kepuasan kerja dan interaksi antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Pengelolaan Stres Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee loyalty by job stress management as moderating variable. The number of samples set out in this study were 60 respondents using purposive sampling method. As independent variables, job satisfaction and the dependent variable is employee loyalty and moderating variable is the management of occupational stress. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test, simple linear regression analysis and moderating. Results of analysis using simple linear regression (for hypothesis 1) and moderating (hypothesis 2) so that it can be seen that the variable job satisfaction has positive effect directly significant to the loyalty of employees (H1), and variable interactions between the relationship of job satisfaction with the management of work stress effect negatively on employee loyalty (H2). The results of the analysis using the t test knowable job satisfaction and interaction between job satisfaction and job stress management significantly influence employee loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress Management, Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan pengetahuan serta kemajuan teknologi yang berjalan sangat cepat tersebut membuat semua perusahaan harus berusaha untuk lebih kompetitif guna menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini. Maka dari itu suatu perusahaan berkewajiban untuk menjalankan kontribusinya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan serta melakukan pemaksimalan serta pengoptimalan kinerja para karyawan dalam perusahaan. Hasil kerja yang optimal merupakan buah dari kepuasan kerja para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja sudah semestinya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dan mungkin akan lebih loyal kepada perusahaan tempat dia bekerja. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang menjadi patokan sistem penilaian yang berlaku dalam diri setiap individu.

Ketika seseorang bekerja dalam tekanan kerja yang tinggi, persaingan karyawan serta pemenuhan kapuasan karyawan yang dirasa kurang sepadan dengan resiko yang dihadapi hal tersebut akan menimbulkan perasaan stres didalam diri seseorang. Stres kerja yang terjadi tidak hanya berimbas pada pribadi individu saja melainkan juga berpengaruh pada kinerja perusahaan. Banyak kajian yang dilakukan oleh para peneliti tentang hubungan pengaruh stres kerja dengan berbagai hal antara lain dengan tingkat ketidakpuasan kerja, ketegangan di lingkungan perusahaan, tingkat absensi, kesehatan mental dan fisik seseorang serta kinerja. Stres kerja yang terjadi apabila tidak dikendalikan akan menimbulkan keadaan yang buruk bagi perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja, komitmen organisasional serta meninngkatkan intensitas perputaran tenaga kerja. Semua hal tersebut akan berdampak pada kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan pada akhirnya mengakibatkan kerugian yang besar terhadap jalannya aktivitas perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka perlu dilakukannya pengelolaan stres kerja yang baik.

Review penelitian dalam Ismail et al. (2009) menyatakan bahwa studi terbaru dalam bidang stres menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola stres mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Dalam model stres, beberapa peneliti percaya bahwa karyawan yang bisa mengontrol dan mengelola stres dengan baik ketika bekerja, kinerja karyawan tersebut di perusahaan akan lebih tinggi (Ciarrochi et al. 2000). Stres kerja yang terjadi tidak selalu berdampak buruk bagi keberlangsungan perusahaan. Stres kerja juga memiliki nilai yang positif bagi seorang individu untuk belajar, tumbuh dan berkembang melalui pengalaman yang terjadi. Selye dalam Frengky (2012) membedakan antara distres yang merupakan hal yang destruktif dan eustres yang merupakan hal yang positif. Stres sangat diperlukan guna memperoleh prestasi yang maksimal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan dalam bentuk \cap antara stres kerja dengan unjuk kerja. Selaras dengan pendapat yang ditunjukkan diatas

apabila pengelolaan stres kerja dilakukan dengan baik maka hal tersebut akan berdampak baik bagi karyawan serta perusahaan. Karena karyawan merupakan sumber daya yang sangat vital dalam sebuah organisasi dan mereka mewakili investasi penting dalam perusahaan, apabila seorang karyawan puas dengan pekerjaan mereka maka dia akan lebih loyal terhadap pekerjaan mereka.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dengan sampel berjumlah 60 responden pada PT. Tirta Investama Klaten. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan bagian produksi. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang dibebankan pada karyawan bagian produksi lebih besar dibanding karyawan yang lain. Pengambilan sampel menggunakan tehnik *purposive sampling* yaitu dengan menetapkan kriteria tertentu atau suatu persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel. Persyaratan tersebut antara lain: a) Karyawan yang dijadikan sebagai responden merupakan karyawan bagian produksi (khususnya karyawan operator bagian produksi) dalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan operator bagian produksi memiliki tingkat stress kerja yang tinggi dan jam kerja yang lebih padat. b) Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Hal ini dikarenakan pada tahun pertama kerja merupakan suatu masa uji coba seorang karyawan. Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner serta penguatan argument dengan menggunakan wawancara. Metode analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas, sedangkan metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis terdiri dari uji analisis regresi sederhana dan moderasi, uji koefisien determinasi R^2 , uji F atau uji ANOVA serta uji T.

3. HASIL PENELITIAN

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T hitung	Sig.
Konstanta	10,922	2,303	4,741	0,000
Kepuasan Kerja	0,511	0,113	4,534	0,000
R^2	0,262			
Adjusted R^2	0,249			
F _{statistic}	20,556			
N	60			

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai t sebesar 4,534

dengan probabilitas atau nilai *significant* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,262. Hal ini berarti 26,2 % variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh adanya kepuasan kerja dan 73,8 % variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T hitung	Significant
Konstanta	4,212	2,322	1,814	0,075
Kepuasan Kerja	0,309	0,103	2,997	0,004
Pengelolaan Stres Kerja	0,537	0,107	5,039	0,000
ABSX1_X2	-0,642	0,265	-2,425	0,019
R^2	0,516			
Adjusted R^2	0,491			
F statistic	19,940			
N	60			

$$\text{Loyalitas} = 0,309\text{KK} + 5,039\text{PSK} + (-2,425\text{X}_1\text{X}_2)$$

Hipotesis 2 menyatakan bahwa nilai selisih mutlak antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila pengelolaan stres kerja tidak dilakukan dengan baik maka akan berdampak buruk bagi kegiatan operasional perusahaan. Hal ini sejalan dengan semakin tinggi tingkat stres kerja dalam diri para karyawan akan memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja dan kemudian akan menurunkan tingkat loyalitas di dalam diri karyawan.

Nilai t hitung sebesar -2,425, sedangkan hasil analisis tersebut dengan probabilitas atau nilai *significant* sebesar 0,019. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 diajukan dapat diterima karena variabel nilai selisih mutlak antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja signifikan di dalam regresi. Variabel nilai selisih mutlak kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja (absX_1X_2) berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan.

Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516 yang berarti variabilitas variabel loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kepuasan kerja dan interaksi pengaruh moderasi antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja sebesar 0,516 atau 51,6 persen. Sedangkan sisanya 48,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

Dari hasil uji statistik F (*F test*) pada tabel 4.14 didapat F hitung sebesar 19,940 dengan tingkat signifikansi pada 0,000 jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja dan nilai selisih mutlak dari kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja (absX_1X_2) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Dari uji statistik t (Uji t) pada tabel 4.14 berdasarkan dari ketiga variabel yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel kepuasan kerja memberikan nilai koefisien parameter sebesar 2,997 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan variabel pengelolaan stres kerja memberikan nilai koefisien parameter sebesar 5,039 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan variabel moderat yang merupakan interaksi antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat profitabilitasnya sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengelolaan stres kerja tidak murni hanya menjadi variabel moderating saja akan tetapi pengelolaan stres kerja juga bisa menjadi variabel bebas atau variabel independen.

4. KESIMPULAN

- 4.1 Bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 4.2 Bahwa variabel kepuasan kerja yang dimoderasi oleh pengelolaan stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bila pengelolaan stres kerja tidak dilakukan dengan baik akan berakibat buruk pada kegiatan operasional didalam perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila semakin tinggi tingkat stres kerja yang ada didalam diri para karyawan akan memberikan dampak negatif pada kepuasan kerja dan pada akhirnya mereka cenderung tidak loyal terhadap perusahaan. Dengan kata lain kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat direduksi oleh pengelolaan stres kerja. Artinya pengelolaan stres kerja memperlemah pengaruh hubungan antara kedua variabel. Hal ini sejalan dengan keadaan dimana semakin besar tingkat stres kerja yang terjadi berarti kegagalan dalam pengelolaan stres kerja akan membuat karyawan merasa tidak puas dan akan berimbas pada minimnya loyalitas karyawan.
- 4.3 Dari uji F yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja, pengelolaan stres kerja dan nilai selisih mutlak dari kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi loyalitas karyawan.
- 4.4 Kesimpulan dari uji Determinasi R^2 yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabilitas variabel loyalitas karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kepuasan kerja dan interaksi pengaruh moderasi antara kepuasan kerja dengan pengelolaan stres kerja sebesar 0,516 atau 51,6 %. Sedangkan sisanya 48,4 % dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 1995. **Psikologi Industri** edisi ke-empat. Yogyakarta : Liberty.
- Crammer D. 1996. "**Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment**": A Two Ware Panel Study, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 16.

- Demirayanti, P. Alvionita. 2012. **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”** (Studi Pada PT. Arthawenasakti Gemilang Malang) Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Dessler, Gary. 1997. **“Manajemen Personalia”**. Jakarta : PT. Erlangga.
- Encyclopedia Britannica (1998), the Definition of Loyalty.
- Fadhilah, M. Lutfhi. 2010. **“Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating”** (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java) Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Filippo, Edwin. 1988. **“Manajemen Personalia”**. Jakarta : PT. Erlangga.
- Gibson, Ivanicevich, dan Donnely. 1995. **Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses**. Jakarta : PT. Erlangga.
- Handoko, Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Hani. 1998. **Manajemen**. Yogyakarta : BPFE.
- Haq, Muhammad Z.U. and Serene Ismail. 2014. **“Impact of Job Satisfaction on Employee Loyalty”**. *International Journal of Computer and Communication System Engineering Vol. 1, No. 04*.
- Hasibuan, M. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam, Abeer., F. Tehseen Shah, and Aiman Raza. 2014. **“Mediating Role of Job Stress Between Workplace Discrimination (Gender Discrimination-Glass Ceiling) and Employee Attitudinal Outcomes(Job Satisfaction and Motivation) in Banking Sector of Pakistan”**. *Middle-East Journal of Scientific Research* 19 (3): 401-411.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi 10th**. Edisi Indonesia. Yogyakarta. Penerbit : ANDI.
- Manning, MR, Jackson, CN, Fusilier, MR. 1996. **Occupational Stress, Social Support, and The Cost of Health Care**. *Academy of Management Vol. 39, No. 3, pp. 738-750*.
- Mas`ud, Fuad. 2004. **“Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi”**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas`ud, Fuad. 2002. **“40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Murtiningrum, Afina. 2006. **“Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”** (Studi pada Guru Kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal). Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Okan, T., Ahmet Mutlu Akyüz. 2015. **Exploring the Relationship between Ethical Leadership and Job Satisfaction with the Mediating Role of the Level of Loyalty to Supervisor**. *Business and Economics Research Journal Vol. 6, No. 4, pp. 155-177*.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, **Organizational Behaviour** 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.

- Sasono, Eko. 2004. “**Mengelola Stres Kerja**”. *Fokus Ekonomi vol.3, no.2, Agustus*. pp. 121-128.
- Saydam, Gouzali. 2000.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Penerbit : Djambatan.
- Sugiono. 2004. **Konsep, Identifikasi, Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator**. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 1, No. 2, Hal. 61*.
- Susanto, Grace W. 2001. “**Analisis Pengaruh Kinerja Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PMI Semarang)**”. Tesis Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Waqas, Athar, et al. 2014. **Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty**. *International Journal of Learning and Development Vol. 4, No. 2*. www.macrothink.org/ijld
- Wexley, dan Yukl. 1992. **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil**. Jakarta. Penerbit : PT. Rineka Cipta.
- Widiyanti, Anik. 2008. “**Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**” (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah), Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. (tidak dipublikasikan).
- Zarkasi. 1986. **Psikologi Manajemen**. Jakarta. Penerbit : Erlangga.