

**PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN MANAJEMEN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA BAGIAN PRODUKSI
PT. DUTA PALMA NUSANTARA PEKANBARU)**

**Oleh :
Cindy Fitri Anisa
Pembimbing : Drs. Kasmiruddin, M.Si**

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru
28293

Abstract: *This study aims to investigate and analyze the stress of work, management support and job satisfaction of employees in the production of PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru as well as to determine the effect of work stress and management support on employee job satisfaction in the production of PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru. Production employees at PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru have high levels of job stress high enough. Management support to the production employees at PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru rated still many shortcomings. This causes a lack of job satisfaction of employees in the production of PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru. The results of the analysis with SPSS, showed that the relationship between Work Stress (X1) and Management Support (X2) with Employee Satisfaction Part Production (Y) have a very strong relationship level. In addition work stress variable (X1) more dominant production employee job satisfaction (Y) at PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru compared with management support variable (Y).*

Keyword : *job stress, management support, job satisfaction.*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya yang lebih

baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang modern, perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan para karyawannya karena sebaik apapun strategi yang dibuat oleh manajer, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawannya.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stres.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Perlakuan-perlakuan dari perusahaan yang diterima oleh karyawan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan. Dukungan dari perusahaan ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka.

Dukungan perusahaan pada karyawan bisa dalam berbagai

bentuk. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya. Dengan adanya dukungan dari perusahaan terhadap karyawan ini, diharapkan dapat menumbuhkan dan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PT. Duta Palma Nusantara Cabang Pekanbaru adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan dan pengolahan hasil tanaman kelapa sawit. Pada saat sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan hasil produksi semaksimal mungkin, karena selain sumber daya manusianya yang harus memiliki kemampuan yang potensial yang tak kalah penting adalah bagaimana perusahaan ini terus bisa bertahan dan menghasilkan produksi yang tinggi. Pada penelitian ini, penulis fokus pada karyawan bagian produksi, karena bagian produksi adalah bagian yang menjalankan roda perusahaan. Jika produksi terhambat atau tidak jalan, maka roda perusahaan pun juga tidak akan jalan.

Persediaan TBS pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dalam lima tahun terakhir berfluktuatif setiap tahunnya. Penurunan persediaan terjadi pada tahun 2013 dan tahun 2015. Terjadinya penurunan produksi TBS ini menurut pihak perusahaan dikarenakan kondisi cuaca, dimana terjadi kemarau yang panjang sehingga persediaan air menipis.

Target dan realisasi produksi CPO pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dalam tiga tahun terakhir, terus mengalami penurunan. Realisasi produksi masih jauh dari harapan, karena memiliki persentase produksi yang cukup jauh jika dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

Menurut pihak perusahaan, tidak tercapainya target produksi ini, menuntut perusahaan untuk melakukan kebijakan-kebijakan penghematan agar perusahaan terus tetap berjalan. Namun kebijakan yang dilakukan lebih banyak menyangkut kepada karyawan, seperti peningkatan target insentif produksi untuk karyawan, yaitu dimana adanya kenaikan target pencapaian hasil produksi. Karyawan akan mendapatkan insentif produksi jika target yang ditetapkan oleh perusahaan tercapai.

Hal tersebut tentu saja membuat tekanan yang cukup berat bagi karyawan, karena berimbas pada berkurangnya pendapatan karyawan secara keseluruhan. Di lain hal, mereka dituntut untuk bekerja lebih keras lagi agar target perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Beratnya tekanan ini membuat karyawan terutama karyawan bagian produksi mengalami stres kerja, yang akhirnya berimbas pada ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan perusahaan. Pengurangan pendapatan karyawan ini juga menunjukkan kurangnya dukungan manajemen terhadap karyawan.

Selain itu, stres kerja karyawan bagian produksi, berdasarkan informasi dari beberapa orang karyawan bagian produksi

yang penulis dapatkan, pekerjaan yang mereka lakukan membosankan, karena jarang terjadi rotasi karyawan kepada bagian-bagian lain, sehingga pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja. Sementara karyawan pada bagian produksi rata-rata bekerja sudah cukup lama di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

Berawal dari latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai stres kerja yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengambil judul : **Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru).**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah *“Apakah stres kerja dan dukungan manajemen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru ?.”*

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja, dukungan manajemen dan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palama Nusantara Pekanbaru serta untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palama Nusantara Pekanbaru.

4. Konsep Teori

a. Stres Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (2008:195), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sumber-sumber potensi stres menurut Davis dan Newstrom (2008:198) yaitu :

- 1). Beban Kerja yang berlebihan, banyaknya tugas dapat menjadi sumber stress bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian karyawan
- 2). Tekanan atau desakan waktu, atasan seringkali memberikan tugas sesuai dengan target dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan atasan.
- 3). Kualitas supervisi yang jelek, seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai (cakap) dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
- 4). Iklim politis, iklim politis yang tidak aman dapat mempengaruhi semangat kerja
- 5). Wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
- 6). Konflik dan ketidakjelasan peran, pada situasi seperti ini, orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seorang karyawan pada suatu pekerjaan akibat adanya konflik dan ketidakjelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
- 7). Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Artinya, perbedaan ini mencabik-cabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan dan karyawan. Karyawan yang berorientasi pada prestasi juga dapat menimbulkan dorongan stres dengan menetapkan nilai dan tujuan mereka sendiri yang jauh melebihi apa yang sanggup mereka kerjakan dalam pekerjaan.
- 8). Perubahan Tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim. Misalnya perubahan organisasi, perubahan peraturan atau kebijakan organisasi.
- 9). Frustrasi, suatu akibat dari motivasi (dorongan) yang terhambat yang mencegah seseorang mencapai tujuan

yang diinginkan sehingga berpengaruh terhadap pola kerja.

b. Dukungan Manajemen

Menurut Eisenberger et.al dalam Fitri (2008:15), persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini adalah sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari karyawan.

c. Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Wibowo (2013:501) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2015:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1). Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2). Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi

perasaan karyawan selama bekerja.

- 3). Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya,
- 4). Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5). Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over.
- 6). Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7). Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- 8). Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9). Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jawabannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat

ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

5. Hipotesis

- a. Ada pengaruh antara stres kerja dan dukungan manajemen secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.
- b. Ada pengaruh antara stres kerja dan dukungan manajemen secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.
- c. Adanya dominasi dukungan manajemen pada kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

6. Teknik Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah jenis skala likert.

B. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Duta Palma Nusantara Cabang Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak pada bidang perkebunan dan pengolahan hasil tanaman kelapa sawit.

2. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Cabang Pekanbaru yang berjumlah 149 orang karyawan. Sedangkan Kepala Produksi ditetapkan sebagai *key informan*.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, dan didapatkan sampel sebanyak 60 orang.

Teknik sampling yang digunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang dilakukan adalah dengan cara *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2010:92-93)

3. Jenis dan Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden, yang dalam prakteknya diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Data primer yang diperoleh dalam hal ini data tentang identitas responden yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja serta tanggapan responden terhadap stres kerja, dukungan manajemen dan kepuasan kerja.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data yang didapatkan, seperti literatur, pendapat para ahli dan teori-teori. Data yang lain juga

didapat dari PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru menyangkut dengan jumlah karyawan, jumlah produksi, profil perusahaan serta struktur organisasi perusahaan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisioner dan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dilapangan, akan disusun dan disajikan dalam bentuk tabel serta dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh stres kerja dan dukungan manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Suta Palma Nusantara Pekanbaru digunakan analisis statistik dengan mengaplikasikan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) menggunakan regresi linear berganda.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini didapat dengan melakukan Uji F dan Uji t

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru (X)

Stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Keadaan ini bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrolnya karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini, stres kerja karyawan dilihat dari beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi, iklim politis, wewenang, konflik dan ketidakjelasan peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, perubahan tipe dan frustrasi.

Tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru, yang secara keseluruhan dinilai setuju.

Hasil ini menunjukkan ada karyawan bagian produksi yang memiliki tingkat stres yang cukup tinggi. Munculnya stres kerja karyawan bagian produksi ini dikarenakan beban kerja yang dirasa cukup berat dan ditambah dengan desakan waktu untuk pencapaian target, sehingga tekanan kerja semakin tinggi. Selain itu adanya tekanan dari rekan sesama buruh untuk melakukan aksi demonstrasi menuntut kesejahteraan buruh, dimana hal ini menjadi dilema bagi karyawan karena disatu sisi mereka dituntut untuk bergabung dengan buruh lainnya, sementara di sisi lain mereka takut akan kehilangan pekerjaan jika terlalu keras melakukan aksi. Munculnya stres kerja juga dipengaruhi oleh

kemampuan karyawan bagian produksi yang belum begitu baik dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ditemui.

2. Dukungan Manajemen Terhadap Karyawan Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru (X2)

Karyawan harus dikelola dengan baik, agar perusahaan juga dapat berjalan dengan baik, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan berimbas pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu dibutuhkan adanya dukungan dari pihak manajemen terhadap karyawan, agar karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaan mereka di dalam perusahaan. Dengan begitu karyawan akan memiliki rasa percaya pada perusahaan.

Dukungan manajemen bagi karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dapat dilihat dari sikap perusahaan terhadap ide-ide karyawan bagian produksi, respon perusahaan terhadap karyawan bagian produksi yang mengalami masalah dan respon perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Tanggapan responden terhadap dukungan manajemen pada karyawan bagian produksi di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dimana hasilnya secara keseluruhan dinilai ragu-ragu. Hal ini dikarenakan masih banyaknya kekurangan yang dirasakan oleh responden terhadap manajemen perusahaan. Responden merasa perusahaan kurang berpihak pada karyawan, terutama menyangkut penghargaan pada karyawan dengan

mendengarkan dan menerima ide atau pendapat karyawan demi kemajuan perusahaan serta kepedulian perusahaan terhadap keluhan-keluhan karyawan. Masih belum begitu baiknya kebijakan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan bagian produksi, dengan adanya kebijakan yang kurang menguntungkan karyawan bagian produksi.

3. Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru (Y)

Kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru merupakan cara pandang karyawan bagian produksi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja karyawan dilihat dari indikator kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru, dimana secara keseluruhan dinilai setuju. Responden menyatakan setuju, kalau masih banyak hal-hal yang membuat kurangnya kepuasan kerja mereka. Ini dapat dilihat dari kurangnya kesempatan yang ada untuk mereka dapat mengembangkan karir, gaji yang belum sesuai dengan harapan, kurangnya kebanggaan mereka

terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, masih kurangnya penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan baik itu untuk mendengarkan pendapat maupun pengakuan atas prestasi kerja karyawan dan masih kurangnya fasilitas penunjang yang didapatkan oleh karyawan bagian produksi.

4. Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru)

a. Uji Koefisien Detrminasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* memiliki kelemahan yaitu nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana nilai *R* sebesar 0,952 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Stres Kerja dan Dukungan Manajemen (variabel independen) dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (variabel dependen) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 95,2%.

Nilai *Adjusted R Square* *R Square* adalah sebesar 0,903. Angka ini mengidentifikasi bahwa

Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Stres Kerja dan Dukungan Manajemen (variabel independen) sebesar 90,3% sedangkan selebihnya sebesar 9,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar 4,454 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai model untuk melihat pengaruh antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen.

Dari hasil analisis regresi berganda didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,522 + 0,813X_1 + 0,506X_2$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui konstanta sebesar 7,522 menyatakan bahwa jika variabel predictor yaitu stres kerja dan dukungan manajemen bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan bagian produksi secara konstan bernilai 7,522.

Stres kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,813 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik atau diminimalisir maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kepuasan kaerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

Dukungan manajemen (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar

0,506 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa jika adanya dukungan manajemen yang baik yang sesuai dengan harapan dan keinginan dari karyawan bagian produksi, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hal ini didapat dengan melakukan Uji F dan Uji t.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F tabel dengan F hitung.

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel stres kerja dan dukungan manajemen secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

Ha : Variabel stres kerja dan dukungan manajemen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.

Dengan kriteria pengujian :

- Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Hasil Uji F didapatkan nilai F hitung sebesar 275,969 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel} = 275,969 > 3,159$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh variabel stres kerja dan dukungan manajemen secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan “ada pengaruh antara stres kerja dan dukungan manajemen secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru” dapat diterima.

b. Uji t

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung.

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Ho : Variabel stres kerja dan dukungan manajemen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru

Ha : Variabel stres kerja dan dukungan manajemen secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru

Dengan kriteria pengujian :

- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Hasil uji t didapatkan variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,645, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,645 > 2,002$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Begitu juga dengan variabel dukungan manajemen (X2) dimana didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,136, yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,136 > 2,002$. Selain itu didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya dukungan manajemen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, maka hipotesis yang menyatakan *“Ada pengaruh antara stres kerja dan dukungan manajemen secara parsial dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.”* dapat diterima.

Dari hasil ini, juga diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi (Y) jika dibandingkan dengan variabel dukungan manajemen (X2). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *“Adanya dominasi dukungan manajemen pada kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru.”* tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2008:376)

dimana dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan bagian produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru memiliki tingkat stres kerja yang cukup tinggi.
- b. Dukungan manajemen terhadap karyawan bagian produksi di PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dinilai masih banyak kekurangan.
- c. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi dinilai masih kurang
- d. Hasil analisis dengan program SPSS, didapatkan hasil bahwa hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Dukungan Manajemen (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Selain itu variabel stres kerja (X1) lebih dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi (Y) pada PT. Duta Palma Nusantara Pekanbaru dibandingkan dengan variabel dukungan manajemen (Y).

2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan sebaiknya melakukan rotasi pekerjaan bagi karyawan bagian produksi, sehingga karyawan bagian produksi dapat merasakan semua jenis pekerjaan yang ada dan tidak merasakan beban yang berat dari pekerjaan yang itu-itu saja.
- b. Perusahaan sebaiknya harus dapat mendengarkan ide ataupun pendapat dari karyawan bagian produksi terutama menyangkut kemajuan perusahaan ataupun sistem pekerjaan di bagian produksi, karena karyawan bagian produksi lebih mengetahui kondisi di lapangan, dimana terkadang sistem kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat diterapkan.
- c. Agar kepuasan kerja karyawan bagian produksi meningkat, sebaiknya perusahaan harus dapat menghargai pendapat karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Promosi jabatan yang diberikan harus didasarkan pada prestasi kerja karyawan.
- d. Dengan dominannya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan dapat membuat acara-acara hiburan bagi karyawan agar dapat menghilangkan atau sekurang-kurangnya menurunkan tingkat stres karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan Newstorm, John, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Fitri, Nursiah, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Administrasi Politeknik Negeri Medan, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007.
- Gomes, Cardoso, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempat*, Andi Offset, Jakarta, 2008
- Hamim, Sufian dan Adnan, Muchlis, Indra. *Administrasi, Organisasi Dan Manajemen*, Multi Graffindo, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh*. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Indrastuti, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Universitas Riau Press, Pekanbaru, 2014.

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Rosda, Bandung, 2011
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Andi, Yogyakarta, 2009.
- Purnomo, Tedi, *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak dan Pengetahuan Manajer Terhadap Ewfektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Jasa Marga Persero, Tbk, Cabang Purbaleunyi Bandung)*, Skripsi, Universitas Komputer Indonesia, Bandung, 2014.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Dedi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Edisi 3), Raja Grafindo, Jakarta, 2010
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo, Jakarta, 2011
- Robbins, Stephen.P. dan Judge,A Timothy, *Perilaku Organisasi*. (Edisi 12). Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT.Bumi Aksara
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, YKPN, Yogyakarta, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, 2010
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.
- Tripalguna, Noman Aditya, *Pengaruh Peranan Manajemen Puncak Terhadap Kesuksesan Implementasi Enterprise Resource Planning (Studi Kasus Perum Peruri)*. Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta, 2012
- Tunggal, Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar*. Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Umar, Husein, *Metode Riset Bisnis*. Gramedia, Jakarta, 2003
- Yulianti, Dewi, *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Sistem informasi Akuntansi dan Implikasinya Pada Kualitas Informasi (Survey Pada KPP di Kanwil Jawa Barat I)*, Skripsi, Universitas Komputer Indonesia Bandung, 2012