

## **ANALISIS HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA BERDASARKAN GENDER PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK MADYA MEDAN**

**Oleh:**

**Dr. Syafriadi, SE., MM**  
**Dosen STIE Indonesia – Medan**

### **ABSTRAK**

Kebudayaan yang berlaku di Indonesia terhadap gender masih sangat tabu, dimana kaum wanita tidak memiliki peranan yang tinggi pada perusahaan. Hal ini karena wanita memiliki ruang gerak yang terbatas, misalnya buruknya pandangan masyarakat terhadap wanita yang pulang larut malam dan tidak mengurus keluarganya dengan baik. Hal tersebut tentunya memicu stress yang berakibat pada menurunnya semangat kerja. Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Nilai dari thitung  $-16.500 > t_{tabel} 1.66462$  dan probabilitas signifikan thitung  $0.00 < 0,05$ , maka hipotesis sebelumnya diterima. Dengan hasil ini dinyatakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pria dan wanita pada kantor Pelayanan Pajak Madya Medan..Angka Adjusted R Square 0,884 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,4% kepuasan kerjadapat diperoleh dan dijelaskan oleh stress kerja, sedangkan sisanya adalah  $(100\% - 88,4\% = 11,6\%)$  dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model.

**Kata Kunci :Stress Kerja dan Kepuasan Kerja**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Gender pria dan wanita dewasa ini memiliki persamaan hak, posisi, kewajiban, tanggung jawab dan kesempatan yang sama dalam kehidupan. Dalam hal ini gender yang dimaksudkan memiliki kecenderungan dalam hal sosial budaya dan psikologis. Prinsipnya konsep gender memfokuskan perbedaan peranan antara pria dan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial serta nilai sosial budaya masyarakat yang bersangkutan. Kebudayaan yang berlaku di Indonesia terhadap gender masih sangat tabu, dimana kaum wanita tidak memiliki peranan yang tinggi pada perusahaan. Hal ini karena wanita memiliki ruang gerak yang terbatas, misalnya buruknya pandangan masyarakat

terhadap wanita yang pulang larut malam dan tidak mengurus keluarganya dengan baik. Hal tersebut tentunya memicu stres yang berakibat pada menurunnya semangat kerja.

Stres kerja dapat berdampak terhadap hasil kerja karyawan kurang maksimal, menurunnya semangat kerja, tingginya absen karyawan, dan akhirnya berdampak terhadap pemecatan karyawan. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berawal dari tingkat stres kerja yang tinggi menurunkan kinerja perusahaan secara tidak langsung sehingga perputaran karyawan meningkat.

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Masalah yang ada di perusahaan terbilang cukup kompleks, besarnya beban karyawan atas pekerjaan yang di emban membuat karyawan lebih mudah mengalami stress, selain itu munculnya konflik antar sesama rekan yang membuat karyawan jenuh dengan kondisi sekitarnya, pelapor pajak tidak semuanya mengerti tentang bagaimana tata cara pelaporan pajak dan hal ini membuat karyawan harus menjelaskan secara terperinci hal-hal yang harus dikerjakan bahkan secara berulang-ulang, masalah yang ada dirumah sehingga terbawa ke tempat kerja. Dalam menanggapi masalah-masalah yang ada disekitarnya, tiap karyawan memiliki caranya masing-masing, tetapi pada dasarnya karyawan laki-laki dan perempuan memiliki tingkat emosi yang berbeda. Karyawan laki-laki tidak memiliki beban lain selain bekerja, sehingga tingkat stress yang dialami lebih mudah diatasi. Sedangkan karyawan wanita memiliki tanggung jawab pekerjaan rumah selepas bekerja di kantor.

Perbedaan gender terjadi di budaya Indonesia, dimana kaum wanita harus melakukan seluruh pekerjaan rumah tangga walaupun dia bekerja. Hal ini tentunya dapat menurunkan semangat kerja kaum hawa karena memiliki beban ganda selain pekerjaannya di kantor. Sedangkan pria cenderung memiliki beban kerja yang berat di kantor, karena mereka merupakan tulang punggung keluarga dalam memenuhi segala kebutuhan rumah tangganya. Mereka harus memikirkan



tambahan penghasilan lain apabila gaji yang mereka terima tidak mencukupi memenuhi kebutuhan rumah tangganya.

Berdasarkan pendahuluan di atas maka peneliti menarik sebuah judul “Analisis perbedaan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan”

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, penulis dalam menganalisis tentang hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan gender mengidentifikasi beberapa masalah yaitu:

- a. Apakah ada perbedaan stress kerja antara laki-laki dan perempuan?
- b. Apakah ada perbedaan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan?
- c. Situasi yang bagaimana yang membuat stres kerja laki-laki dan perempuan berbeda?

### **Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam melakukan penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan gender”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan gender pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Stres**

##### **a. Pengertian Stres**

Kata stress pertama kali diperkenalkan oleh Selye pada dunia psikologi dan kedokteran sekita tahun 1930-an. Menurut Seyle, stress merupakan reaksiorganisme terhadap keadaan terancam dan tertekan. Seyle menemukan bahwa stress dihasilkan dari reaksi rantai hormone neuroendokrin yang terjadi di dalam tubuh. Hal ini terjadi dengan diawalinya eksitasi pada jaringan otak yang diikuti peningkatan sekresi hormone dari kelenjar adrenal. Peningkatan sekresi hormon tersebut di dalam tubuh akan mempengaruhi peningkatan detak jantung dan tekanan darah. Reaksi dalam tubuh ini biasa disebut dengan pengaturan ergotropik dan diidentikkan sebagai mekanisme dasar terjadinya stress di dalam tubuh. (Kroemar & Grandjeai, 1997).

##### **a. Faktor-Faktor yang menyebabkan Stress**



Menurut Robbins (2003:370) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan
- 2) Faktor organisasi
- 3) Faktor individu

Sedangkan menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang menyebabkan stress (stressor) dikategorikan menjadi empat bagian sebagai berikut:

- 1) Stressor ekstraorganisasi,
- 2) Stressor organisasi,
- 3) Stressor kelompok,
- 4) Stressor individual,

Berdasarkan prinsip ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penyebab stress bisa berasal dari dalam dirinya atau dalam faktor internal dan faktor luar dirinya (eksternal).

#### **b. Dampak-Dampak Stres**

Terdapat beberapa dampak stress menurut Ross dan Altmaier (Karimah, 2012: 27) adalah sebagai berikut:

- 1) Dampak Psikologis
- 2) Dampak fisik/fisiologis
- 3) Dampak tingkah laku

## **2. Kepuasan Kerja**

### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Vroom (Danim, 2004:10) mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya”.

Robbin (2002:36) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut”.

Danim (2004:10) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personil, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan merupakan pandangan positif para karyawan terhadap perusahaan sehingga pada karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu yang menyenangkan dan tidak menimbulkan kejenuhan bagi

mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dianggap penting.

#### **b. Fungsi kepuasan kerja**

Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Agustini (2008:50), fungsi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Menumbuhkan komitmen organisasi.
- 5) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 6) Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### **c. Aspek-aspek kepuasan kerja**

Menurut Agustini (2011:55), aspek-aspek kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek pekerjaan
- 2) Aspek imbalan
- 3) Aspek kepangkalan
- 4) Aspek pimpinan
- 5) Aspek rekan kerja
- 6) Aspek situasi kerja
- 7) Aspek komunikasi
- 8) Aspek filsafat dan kebijakan perusahaan

#### **d. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepuasan kerja**

Menurut Sutrisno (2009:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju :
- 2) Keamanan kerja :
- 3) Gaji :
- 4) Pengawasan :
- 5) Faktor intrinsik dari pekerjaan :
- 6) Kondisi kerja :
- 7) Aspek sosial dalam pekerjaan :
- 8) Komunikasi :
- 9) Fasilitas :

### 3. Gender

Gender adalah segala sesuatu yang diasosiasikan dengan jenis kelamin seseorang, termasuk juga peran, tingkah laku, preferensi, dan atribut lainnya yang menerangkan kelaki-lakian atau kewanitaan di budaya tertentu (Baron & Byrne, 1979 dalam Hoang 2008). Laki-laki lebih diharapkan lebih kuat, dominan, asertif, sementara perempuan seharusnya mempunyai sifat merawat, sensitif, dan ekspresif (Wood 1997 dalam Hoang 2008). Beberapa ilmuwan behavioral berargumen bahwa perempuan dan laki-laki dan sebenarnya membandingkan dua dimensi kepribadian yang berdiri sendiri (Hoang 2008) Laki-laki secara langsung maupun tak langsung memuat *self-assertion* yang lebih besar dan juga agresivitas : mereka lebih mengekspresikan kepayahan dan ketidaktakutan, lebih kasar dalam perbuatan, bahasa dan perasaan. Perempuan mengekspresikan diri sendiri lebih mudah terharu dan simpatik, lebih malu-malu, lebih pemilih dan sensitif secara estetik, secara umum lebih emosional, lebih kuat memegang moral, lebih lemah dalam mengendalikan emosi dan lemah dalam hal fisik.

Green et. al., (2005) meneliti supervisor-subordinate pada US Army dan menemukan bahwa perbedaan gender berdampak negatif terhadap kepuasan subordinate.

Selama tiga dekade, persentase wanita dalam dunia kerja secara dramatis meningkat. Kecenderungan ini akan mempengaruhi jumlah supervisor wanita di tempat kerja. Ketidaknyamanan mungkin akan timbul ditempat kerja dengan supervisor berbeda gender. Menurut Green et. all., (2005), bahwa karyawan akan menemukan kesulitan untuk mengidentifikasi dirinya dengan karyawan lain yang berbeda usia dan gender. Keragaman gender dan usia pada supervisor-subordinate akan berdampak negative terhadap kepuasan bawahan dan komitmennya terhadap organisasi.

#### B. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

Sumber : Diolah Penulis (2021)

### **C. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan di uji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi:2013). Pernyataan tersebut diperkuat melalui teori/jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu.

Dari kerangka teoritis di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan berdasarkan gender.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Menurut Sugiyono (2009:12) penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan beberapa variabel atau kasus.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kota Medan, yaitu pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan yang beralamat di Jalan Sukamulia No 17 Gedung Kanwil DJP Sumatera Utara I.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu peneliti dilaksanakan mulai bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009) : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan sebanyak 104 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2008) : Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan sampel, penulis berpedoman kepada pendapat ahli yang menyatakan bahwa apabila subjek yang akan diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya lebih dai 100 orang maka diambil 10% sampai 15% atau 25% atau lebih. Sampel yang

diambil sebanyak 75% dari 104 orang yaitu sebanyak 78 orang. Berikut Tabel keterangan gender karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan.

**Tabel 3.2**

**Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan Berdasarkan Gender**

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	37
Wanita	41

**D. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data, yaitu penelitian yang menggunakan data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Dari kuesioner tersebut akan didapat data mengenai bagaimana tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu variabel stress kerja dan kepuasan kerja.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket
2. Wawancara

**F. Teknik Analisis Data**

**1. Uji Kualitas Data**

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

**2. Uji Hipotesis**

Pegujian dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dengan menggunakan alat bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 16.0)

**a. Uji t**

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka perlu dilakukan dengan Uji t (Uji Parsial). Uji t yaitu suatu uji untuk menguji kredibilitas  $H_0$ . Setelah melakukan uji t, maka akan diketahui hipotesis mana yang diterima.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Menurut Rusiadi



(2014:131) “Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Sejarah Singkat Instansi

Sejarah umum dari Kantor Pelayanan Pajak dimulai pada masa penjajahan Belanda, Kantor Pelayanan Pajak bernama “Belasting”, yang kemudian setelah kemerdekaan berubah menjadi Kantor Inspeksi Keuangan. Kemudian berubah lagi menjadi kantor Inspeksi Pajak dengan induk organisasinya Direktorat Jenderal Pajak Republik Indonesia. Sebelum tahun 1976, Kantor Pelayanan Pajak bernama Kantor Inspeksi Pajak Medan dan oleh Pemerintah dipecah menjadi dua bagian yaitu :

- a. Kantor Inspeksi Pajak Medan Utara yang berdomisili di Jl. Suka Mulya No.17A Medan
- b. Kantor Inspeksi Pajak Medan Selatan yang berdomisili di Jl. Diponegoro No. 30A Medan.

Di Sumatera Utara pada tahun 1976 berdiri tiga Kantor Inspeksi Pajak, yaitu :

- a. Kantor Inspeksi Pajak Medan Selatan
- b. Kantor Inspeksi Pajak Medan Utara

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, pada akhir tahun 2008, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) di seluruh jajaran Direktorat Jenderal Pajak terdiri dari 3 (tiga) jenis, yaitu :

- (a) KPP Wajib Pajak Besar yang terdiri dari KPP Wajib Pajak Besar Satu, KPP Wajib Pajak Besar Dua, dan KPP Badan Usaha Milik Negara.
- (b) KPP Madya yang terdiri dari KPP Penanaman Modal Asing, KPP Perusahaan Masuk Bursa, KPP Badan dan Orang Asing, KPP Madya Medan, KPP Madya Palembang, KPP Madya Pekanbaru, KPP Madya Batam, KPP Madya Tangerang, KPP Madya Bekasi, KPP Madya Jakarta Pusat, KPP Madya Jakarta Barat, KPP Madya Jakarta Selatan, KPP Madya Jakarta Timur, KPP Madya Jakarta Utara, KPP Madya Bandung, KPP Madya Semarang, KPP Madya Surabaya, KPP Madya Sidoarjo, KPP Madya Malang, KPP Madya Balikpapan, KPP Madya Denpasar, KPP Madya Makassar.
- (c) KPP Pratama.

### B. Pembahasan

#### 1. Deskripsi Karakteristik Responden



Berdasarkan angket yang disebarakan kepada responden pada KPP Madya Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel**  
**Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17 – 30 tahun	39	50,00
2	31 – 40 tahun	26	33,33
3	> 41 tahun	13	16,67
Jumlah		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden pada KPP Madya Medan sebanyak 78 karyawan. Usia karyawan 17 – 30 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase 50%, karyawan dengan usia 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebanyak 33,33%, karyawan dengan usia 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 16,67%.

**Tabel**  
**Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	43	55,13
2	Wanita	35	44,87
Jumlah		<b>78</b>	<b>100</b>

Sumber: Diolah Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas data responden berdasarkan jenis kelamin pada KPP Madya Medan didominasi oleh jenis kelamin pria sebanyak 43 orang responden dengan persentase sebesar 55,13%, sedangkan selebihnya adalah wanita sebanyak 35 orang responden dengan persentase sebesar 44,87%.

## 2. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden, maka diperlukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan > 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya akan kita lihat pada Tabel *Item- Total Statistic* disajikan pada Tabel 4.21 sebagai berikut:

**Tabel *Item-Total Statistics***

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.49	150.617	.541	.642	.909
X1.2	44.26	155.700	.445	.679	.912



X1.3	44.78	143.108	.681	.778	.905
X1.4	44.88	148.337	.566	.620	.909
X1.5	44.78	146.354	.582	.687	.909
X1.6	45.22	148.822	.577	.559	.909
X1.7	44.54	149.940	.547	.623	.909
X1.8	45.10	145.080	.760	.948	.904
X1.9	44.77	153.842	.403	.480	.913
X1.10	44.10	155.548	.408	.454	.913
X1.11	44.54	154.745	.398	.409	.918
X1.12	44.78	143.471	.692	.952	.905
Y1.1	45.09	145.096	.797	.955	.903
Y1.2	45.13	140.217	.815	.762	.901
Y1.3	44.59	149.778	.554	.567	.909
Y1.4	44.76	143.667	.708	.951	.904
Y1.5	44.60	145.204	.681	.778	.905

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa konstruk pernyataan untuk:

1. Stres Kerja (X.1), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,541 > 0,30 dinyatakan Valid.
2. Stres Kerja (X.2), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,445 > 0,30 dinyatakan Valid
3. Stres Kerja (X.3), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,681 > 0,30 dinyatakan Valid
4. Stres Kerja (X.4), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,566 > 0,30 dinyatakan Valid
5. Stres Kerja (X.5), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,582 > 0,30 dinyatakan Valid
6. Stres Kerja (X.6), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,577 > 0,30 dinyatakan Valid
7. Stres Kerja (X.7), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,547 > 0,30 dinyatakan Valid
8. Stres Kerja (X.8), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,760 > 0,30 dinyatakan Valid
9. Stres Kerja (X.9), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,403 > 0,30 dinyatakan Valid
10. Stres Kerja (X.10), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,408 > 0,30 dinyatakan Valid



11. Stres Kerja (X.11), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,398 > 0,30 dinyatakan Valid
12. Stres Kerja (X.12), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,692 > 0,30 dinyatakan Valid
13. Kepuasan kerja (Y.1), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,797 > 0,30 dinyatakan Valid
14. Kepuasan kerja (Y.2), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,815 > 0,30 dinyatakan Valid
15. Kepuasan kerja (Y.3), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,554 > 0,30 dinyatakan Valid
16. Kepuasan kerja (Y.4), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,708 > 0,30 dinyatakan Valid
17. Kepuasan kerja (Y.5), nilai *Corrected Item-Total Correlation* sebesar 0,681 > 0,30 dinyatakan Valid

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan konstruk pernyataan memenuhi ketentuan validitas.

#### b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan kuisioner hasil jawaban responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) 0,60.

Reliabilitas dari pernyataan kuisioner yang telah diajukan kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.913	17

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat didapat hasil reliabilitas jawaban responden atas kuesioner yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,913 > 0,60. Hal ini berarti hasil jawaban responden reliabel (handal)

#### 3. Uji Analisis Regresi

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis linier sederhana. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini



**.Tabel**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	1.031		2.950	.004
	StresKerja	-.484	.029	.884	-16.500	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja pada karyawan pria dan wanita terhadap kepuasan kerja dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 20) dengan persamaan

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja  
 (Dependent Variable)

X<sub>1</sub> = Stres Kerja  
 (Independent Variable)

a = Konstanta

b = Slope atau Kemiringan Garis

$\epsilon$  = Kesalahan Penduga

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresinya adalah

$$Y = 3,042 - 0,484 X + \epsilon$$

Untuk melihat keterangan hubungan kedua variabel digunakan rumus uji t.

Adapun penjabaran dari persamaan diatas sebagai berikut:

1) a = 3,042

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel stress kerja, maka kepuasan kerja yang terbentuk sebesar 3,042.

2) b = - 0,484

Koefisien regresi b<sub>1</sub> menunjukkan bahwa setiap variabel stres meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,484 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau nol.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial

Pengujian individu atau parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah antara masing – masing variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan program SPSS versi 20. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

$H_0: \beta = 0$ , Artinya tidak terdapat pengaruh stress kerja modern yang positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria dan wanita Kantor Pelayanan Pajak Madya Kota Medan.

$H_1: \beta \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh stress kerja modern yang positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria dan wanita Kantor Pelayanan Pajak Madya Kota Medan.

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat nilai dari  $t_{hitung} -16.500 > t_{tabel} 1.66462$  dan probabilitas signifikan  $t_{hitung} 0.00 < 0,05$ , maka hipotesis sebelumnya diterima. Dengan hasil ini dinyatakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pria dan wanita pada kantor Pelayanan Pajak Madya Medan.

### b. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian determinasi bertujuan mengetahui seberapa besar variabel bebas (stress kerja) menjelaskan variabel kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian berdasarkan bantuan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.779	2.206

a. Predictors: (Constant), StresKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan Tabel diperoleh bahwa angka *Adjusted R Square* 0,884 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,4% kepuasan kerjadapat diperoleh dan dijelaskan oleh stress kerja, sedangkan sisanya adalah (100% - 88,4% =11,6%) dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model.

## BAB – V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nilai dari  $t_{hitung} -16.500 > t_{tabel} 1.66462$  dan probabilitas signifikan  $t_{hitung} 0.00 < 0,05$ , maka hipotesis sebelumnya diterima. Dengan hasil ini dinyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pria dan wanita pada kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Stres kerja ditimbulkan oleh banyak faktor diantaranya ekstraorganisasi, organisasi, kelompok dan



individu. Faktor individu sangat berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini terkait dengan bagaimana seseorang mengontrol emosinya, dan bagaimana seseorang dapat merasakan kepuasan dari apa yang dikerjakannya.

2. Angka *Adjusted R Square* 0,884 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 88,4% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stress kerja, sedangkan sisanya adalah  $(100\% - 88,4\% = 11,6\%)$  dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja, seseorang akan merasa puas dengan hasil yang diterima atas pekerjaan yang diberikan.
3. Salah satu faktor utama yang menentukan tingkat stress kerja adalah individu, setiap pegawai memiliki cara tersendiri dalam mengatasi stress yang dialaminya, tingkat stress yang tinggi akan memicu kejenuhan dalam bekerja sehingga kepuasan juga akan meningkat. Program liburan bersama seluruh pegawai dirasa penting dilakukan agar mengurangi tingkat stress pegawai akibat beban pekerjaan.
4. Bagi pegawai wanita tingkat stress kerja penyebab stress kerja sangatlah kompleks, salah satunya dari *mood* yang dirasakan, *mood* yang buruk akan menyebabkan stress dan berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kepuasan kerja juga akan menurun. Sedangkan bagi pegawai pria tingkat stress dapat dipicu oleh beban kerja dan tekanan dari luar dirinya, dalam mengatasi stress biasanya pria cenderung melakukan komunikasi yang cenderung dapat menghibur dirinya baik terhadap teman maupun keluarga.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi KPP Madya Medan, yaitu:

1. Tingkat stress pada karyawan harus diminimalkan dengan cara membuat suasana kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja juga akan terbentuk dan kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Kepuasan kerja terbentuk jika karyawan merasa senang melakukan pekerjaannya. Sikap antar rekan kerja akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja. Kepuasan kerja pegawai di dukung oleh lingkungan kerja, dimana rekan kerja menjadi faktor utama yang akan mendukung pegawai yang satu dengan yang lain dalam bekerja. Dan hasil pekerjaan yang baik akan memuaskan pegawai dan perusahaan.
3. Di harapkan penelitian selanjutnya membahas lebih luas tentang indikator kepuasan kerja lainnya, sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bhattacharyya, D. 2012. *Financial Statement Analysis Nokia*. Dorling Kimsdey: Licensees of Pearson Education in South Asia.
- Brigham, E. F dan Joel, F. H. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. Buku 1. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, R.A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntansi)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hanafi. (2009). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 4. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Hanafi dan Halim. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Harahap, S.S. 2017. *Analisis Kritis atas Laporan Keuangan*. Edisi 1-10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harjanti. (2011). The Readiness of Accounting Lectures In Integrating IFRS Into Accounting Courses. *Journal of Research in Science Teaching*. Vol. 10:3 No. 204-216.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2012). *Standar Akuntansi Keuangan*. PSAK. Cetakan Keempat. Buku Satu. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2018). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.69: Agrikultur*. Jakarta: IAI
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2015). *Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: IAI
- Kasmir, S. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Munawir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Prihadi. (2011). *Analisis Laporan Keuangan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PPM
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.

