



Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun

Bagus Setiono

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

Bagussetiono19@gmail.com

Abstrak

Perusahaan PT. Bank Central Asia Tbk, KCU Madiun merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perbankan, Tujuan dari penelitian ini yaitu: untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsource* Bank BCA KCU Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner yang disebar pada karyawan. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan kuisioner. Dengan populasi sebanyak 50 karyawan *outsource*. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian ditemukan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara *person job-fit* terhadap kepuasan kerja (2) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun.

Kata Kunci: *Person Job-Fit*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract

PT. Bank Central Asia Tbk, branch office Madiun is a private company engaged in banking. The purpose of this study are to determine the effect of *person job-fit* and job stress on job satisfaction in outsourced employees of Bank BCA KCU Madiun. This research is a quantitative study with data collection techniques through questionnaires distributed to employees. Sampling of this study using a questionnaire. With a population of 50 outsourced employees. The collected data is then processed using multiple linear regression analysis. The results of the test found that: (1) There is a significant influence between *job-fit person* on job satisfaction; (2) There is a significant negative effect between job stress on job satisfaction on Outsourced Bank BCA KCU Madiun employees.

Keywords: *Person Job-Fit*, Job Stress and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi perusahaan. Semua pihak telah menyadari betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi, baik dalam organisasi besar atau kecil, organisasi publik atau swasta, organisasi sosial atau bisnis semua perusahaan membenahi diri dalam organisasi perusahaan itu sendiri, agar bisa mencapai tujuan seperti yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian sumber daya manusia dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan



kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan di bandingkan sumber daya perusahaan lainnya karena mampu berkembang maupun dikembangkan sesuai dinamisnya waktu, lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan perusahaan. Hal ini akan menimbulkan persaingan global pada semua perusahaan karena pihak manajemen perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang kompeten.

Pada persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini sumber daya manusia sendiri mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan juga diperlukan kesiapan sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi. Organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya mengelola stres karyawan, stres kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi stres kerja juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi.

Perlu adanya juga kesesuaian antara *person job-fit* dengan pekerjaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kesesuaian dengan organisasi *person job-fit* karena individu akan bekerja dengan segenap kemampuan dan meningkatkan komitmen individu dengan perusahaan. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job-fit*) didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting terhadap kinerja organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Rasa nyaman dalam bekerja mampu mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana nyaman sebelum memulai kerja, maupun sesudah kerja berakhir.

Fenomena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa BCA merupakan bank terbesar di tanah air, ini sudah dipercaya oleh seluruh nasabah karena selalu memberikan inovasi serta kecanggihan fasilitas yang dirasa sangat memudahkan nasabah untuk bertransaksi meliputi mesin setor tarik, BCA Mobile, teller star (setor tarik) dan lain-lain. Kesuksesan BCA tidak luput dari peran karyawan regular (tetap maupun karyawan *outsourse*) yang selalu memberikan pelayanan kepada nasabah agar merasa nyaman, cepat dan aman. Karena tidak ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*person job-fit*) mayoritas tenaga *outsourse* yang meliputi divisi *security*, *driver* dan *bulding manajemen* yang membawahi



(Teknisi, Office Boy, Cleaning Service). Akhirnya orientasi karyawan yang bekerja di bagian *outsourse* merasa tidak adanya jaminan keamanan pekerjaan yang tetap.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Definisi yang lain menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi *public* maupun *private* (Sudarmanto, 2015:3).

Jadi kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Rosari (2009:258) menyebutkan bahwa teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*. Sesuai dengan teori ini tipe-tipe kepribadian seseorang digolongkan sesuai dengan lingkungan kerja yang diminati karyawan dalam perusahaan. Dengan memperhatikan tipe kepribadian dalam teori *person-job fit* tersebut diharapkan pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian dari para karyawan dan pemimpin dapat mempromosikan karyawan di bagian yang cocok dengan kepribadiannya (Abdillah dan Satiningsih, 2013). Dalam hal ini karyawan merasakan rasa puas dan cinta terhadap pekerjaan yang ia miliki dan ia kerjakan sekarang tanpa merasa terbebani secara berlebihan atas pekerjaan yang ia kerjakan kesehariannya.

Person-job fit diartikan sebagai Sekiguchi (2004) mendefenisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. (Sekiguchi dalam Ollani Vabiola dkk, 2016) Jadi menurut teori *person-job-fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan



individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada saat bekerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan.

Karyawan dapat menanggapi kondisi-kondisi tekanan yang di hadapinya di perusahaan secara positif maupun negatif. Stres dapat dinyatakan positif dan merupakan suatu peluang apabila stres tersebut dapat mempengaruhi mereka untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan hasil yang menurun pada produktifitas karyawan. Robbins (2007:793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2011: 201). Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak biasa mengatasinya Rivai & Mulyadi, 2005:308). David dan Newstrom (2007 : 368) memberikan definisi tentang stres kerja yaitu suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan menurut Sopiha (2008:85) stress merupakan suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2010:28). Sondang P. Siagian (2014) mengemukakan bahwa stress merupakan situasi menegangkan yang mempengaruhi emosi dan pola pikir seseorang. Jika stress tidak diatasi dengan bijak maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berkomunikasi dengan lingkungannya. Artinya karyawan yang mengalami stress akan dihadapkan gejala yang buruk yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.

Handoko (2014) mengatakan bahwa Stres kerja berarti suatu kondisi yang membuat seseorang tegang yang menyangkut dengan emosi seseorang. Stres yang terlalu besar bisa mengganggu kegiatan kerja mereka. Dalam dunia pekerjaan harapan mengalami stress cukup tinggi, ketegangan interaksi dengan atasan, pekerjaan dengan konsentrasi tinggi, beban kerja yang melebihi kemampuan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, ketatnya persaingan, dan lain sebagainya. Sehingga stress kerja dapat ditimbulkan dari suatu kondisi penghayatan berupa interaksi antara lingkungan kerja dan individu.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (2007:105)



mendeskripsikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. (Malthis, dalam Sopiah, 2008:170). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2009: 96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan kajian teori yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun

Person-job fit diartikan sebagai Sekiguchi (2004) mendefinisikan *person-job fit* sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan. (Sekiguchi dalam Ollani Vabiola dkk, 2016) Jadi menurut teori *person-job-fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan

H₁ : Diduga *Person-Job Fit* secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun.

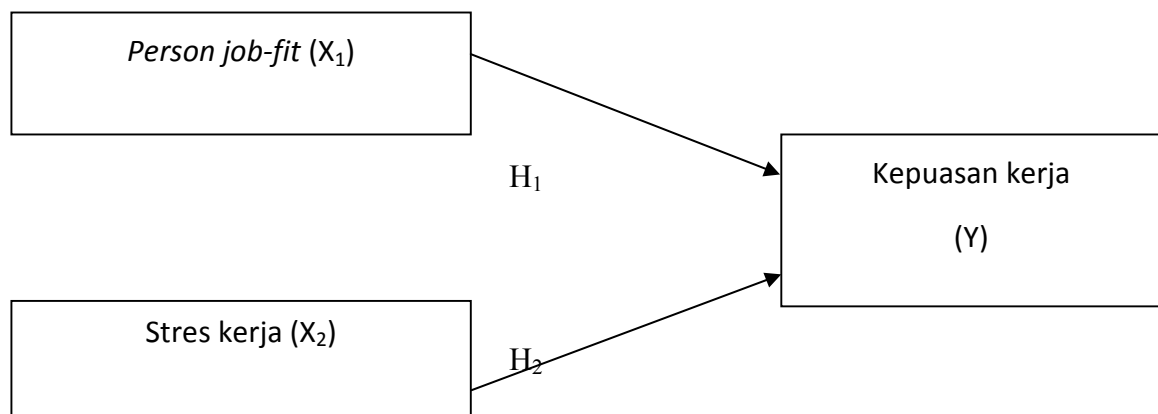
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun

Handoko (2014) mengatakan bahwa Stres kerja berarti suatu kondisi yang membuat seseorang tegang yang menyangkut dengan emosi seseorang. Stres yang terlalu besar bisa mengganggu kegiatan kerja mereka. Dalam dunia pekerjaan harapan mengalami stres cukup tinggi, ketegangan interaksi dengan atasan, pekerjaan dengan konsentrasi tinggi, beban kerja yang melebihi kemampuan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, ketatnya persaingan, dan lain sebagainya. Sehingga stres kerja dapat ditimbulkan dari suatu kondisi penghayatan berupa interaksi antara lingkungan kerja dan individu.

H₂ : Diduga Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun.

Gambar 1

Kerangka Berpikir



METEDOLOGI PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer. Metode survei fokus pada pengumpulan data responden yang memiliki informasi tertentu sehingga memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan masalah. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau angket. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan sebab akibat hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) (Sugiyono, 2012: 57). Jadi penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Person Job-Fit* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun.

Sumber data dalam penelitian ini adalah *follower food blogger*. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. (Arikunto, 2010:115). Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Outsource* pada Bank BCA KCU Madiun sebanyak 50 orang yang terdiri dari Security, Cleanig service, Office boy, Teknisi / *Maintenance*, Sekertaris Ao, Driver dan Teknisi Mesin Edc.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana sebuah anggota populasi di jadikan sampel.

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian kepada nara sumber yang dianggap mewakili.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert mulai pernyataan sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan interval 1-5. Skala ini mempunyai 5 tingkatan yang dimulai dari :

- skor 1 = sangat tidak setuju,
- skor 2 = tidak setuju,
- skor 3 = netral,
- skor 4 = setuju,
- skor 5 = sangat setuju.

Analisa regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui sejauhmana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X_1 = *Person job fit*

X_2 = Stress kerja

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

e = stansar error

Uji Hipotesis

- **Uji t / Uji parsial**

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial/individu dengan rumus sebagai berikut :
(Sudjana. 2010:100)

$$t = \frac{b - B}{sb_1}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

B = pendugaan koefisien regresi

Sb_1 = *standar error*

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesa Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)

H_0 : $\beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas X_1 , dan X_2 , dengan variabel Y secara parsial/individu.

H_a : $\beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas X_1 , dan X_2 , dengan variabel Y secara parsial/individu.

2) Menentukan nilai kritis (t tabel)

Dipilih *level of significant*: = 0,05 (5%)

Derajat bebas pembagi (df_2) = $n - k$

3) Menentukan nilai t

Nilai statistik t (t_{hitung}) dapat dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

dimana :

b_i = koefisien regresi

SE (b_i) = standard error koefisien regresi

4) Kriteria pengujian :

Ho ditolak, bila $p < \text{signifikansi } (\alpha)$, dimana $\alpha = 0,05$.

Ho diterima, bila $p > \text{signifikansi } (\alpha)$, dimana $\alpha = 0,05$

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95). Dalam penelitian ini menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$. Jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis Usia

Berikut adalah jumlah dan persentase dari responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1.00	30	60.0	60.0	60.0
2.00	11	22.0	22.0	82.0
3.00	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber data: Hasil Penyebaran Kuesioner, Diolah Penulis

2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1.00	45	90.0	90.0	90.0
2.00	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber data: Hasil Penyebaran Kuesioner, Diolah Penulis

3. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis kelamin			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1.00	43	86.0	86.0	86.0
	2.00	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber data: Hasil Penyebaran Kuesioner, Diolah Penulis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 24 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Analisa Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.102	10.491		3.490	.000
	<i>Person-Job Fit</i>	.415	.119	.469	3.493	.001
	Stres Kerja	-.328	.144	-.305	-2.273	.028

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : Hasil Perhitungan SPSS, Lampiran 6

Dari tabel di depan dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 47,102 + 0,415X_1 + (-0,328X_2)$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah sebagai berikut :

- a. $a = 47,102$; menunjukkan besarnya Kepuasan Kerja sebelum dipengaruhi *Person Job-Fit* (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Jadi, apabila *Person Job-Fit* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0 maka nilai kepuasan kerja akan sebesar 47,102.



- b. $b_1 = 0,415$; variabel *Person Job-Fit* mempunyai pengaruh sebesar 0,415 untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Jadi, apabila *Person Job-Fit* naik satu satuan akan menaikkan Kepuasan Kerja sebesar 0,415.
- c. $b_2 = -0,328$; variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh sebesar -0,328 untuk menurunkan Kepuasan Kerja. Jadi, apabila Stres Kerja naik satu satuan akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,328.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel *Person Job-Fit* (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menaikkan Kepuasan Kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

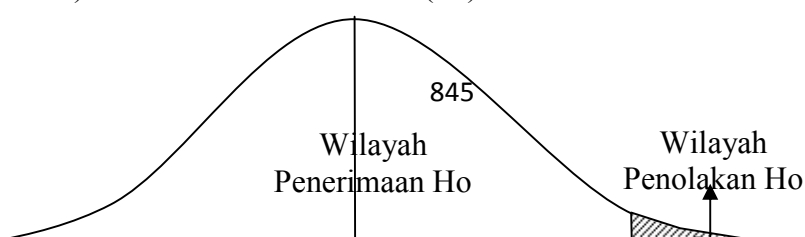
Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini juga disebut dengan uji *parsial*, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan hasil dari uji regresi secara *parsial*. Langkah-langkahnya :

- a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya, variabel *Person Jo-Fit* secara *parsial* tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.
 $H_1 : b_1 > 0$ artinya, variabel *Person Jo-Fit* secara *parsial* berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.
 $H_0 : b_2 = 0$ artinya, variabel Stres Kerja secara *parsial* tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.
 $H_1 : b_2 > 0$ artinya, variabel Stres Kerja secara *parsial* berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.
- b. $\alpha = 0,05$ dengan $df (n-k-1) = 50 - 2 - 1 = 47$; $t_{tabel} = 2,011$
- c. Kriteria pengujian:
- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.
 - 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.
- d. Dari Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa uji nilai t hitung :
- 1) t_{hitung} variabel *Person Job-Fit* = 3,493 dengan sig. 0,001
 - 2) t_{hitung} variabel Stres Kerja = -2,273 dengan sig. 0,028

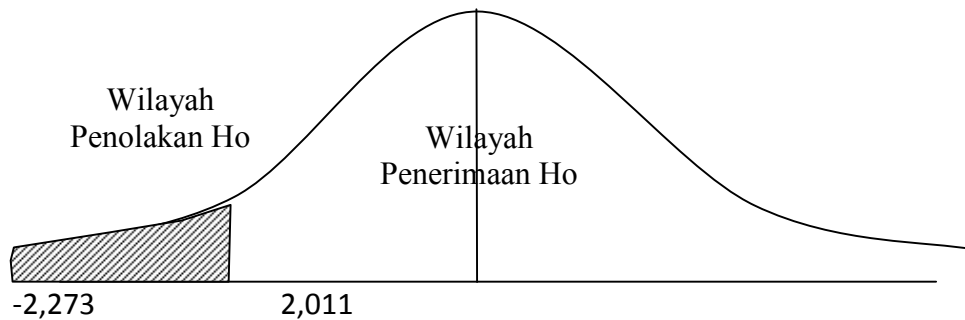
e. Pengujian

1) Variabel *Person Job-Fit* (X_1)



Gambar 2 Kurva Uji t Variabel *Person Job-Fit*

Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,493 dan t_{tabel} sebesar 2,011 maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa untuk variabel *Person Job-Fit* secara *parsial* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 3 Kurva Uji t Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} sebesar -2,273 dan t_{tabel} sebesar 2,011 maka ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti bahwa untuk variabel Stres Kerja secara *parsial* terdapat pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, berikut hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 4.16 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.472	6.64167
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Person Job-Fit</i>				
Model Summary				

Sumber Data : Hasil Perhitungan SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,472 hal ini berarti 94,4% variasi dependen (Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen (*Person Job-Fit* dan Stres Kerja), sedangkan sisanya 5,6% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial (individu) variabel *Person Job-Fit* ada pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan variabel Stres Kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh *Person Job-Fit* Pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun

Person Job-Fit menurut Rosari (2009:258) adalah ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Person Job-Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun. Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di atas 3 karena responden kebanyakan menjawab setuju dan netral pada item *Person Job-Fit*. Rasa percaya diri karyawan saat bekerja, cepat saat menyelesaikan pekerjaan, bisa bekerja secara tim maupun individu, mampu berkomunikasi dengan baik hal ini nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di bawah 3 karena responden kebanyakan menjawab tidak setuju atau netral pada item stress kerja. Stress kerja bisa terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, pekerjaan yang menumpuk terlalu banyak dan jarang komunikasi juga perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan karyawan lainnya yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja.



Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi (2017) tentang Pengaruh *Person-Job Fit* Dan *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arsyad Al Banjari (2017) Pengaruh *Person Job Fit* dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dinyatakan bahwa *person job fit* tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Atau kewargaan perilaku karyawan Kantor Rektorat Universitas Islam Kalimantan (Uniska).

Pengaruh *Person Job-Fit* Terhadap Kepuasan Kerja di paparkan oleh beberapa faktor seperti faktor pendorong kreatifitas individu, tahapan membangun kreativitas, dan motivasi yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.



Pengaruh Stres Kerja Pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun

Sondang P. Siagian (2014) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan situasi menegangkan yang mempengaruhi emosi dan pola pikir seseorang. Jika stres kerja tidak diatasi dengan bijak maka akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berkomunikasi dengan lingkungannya. Artinya karyawan yang mengalami stres kerja akan dihadapkan gejala buruk yang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun.

Jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata di bawah 3 karena responden kebanyakan menjawab tidak setuju atau netral pada item stress kerja. Stress kerja bisa terjadi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, pekerjaan yang menumpuk terlalu banyak dan jarang komunikasi juga perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan karyawan lainnya yang pada akhirnya akan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yasinta Indah Nastiti (2016) dalam penelitian yang membahas tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotseno Sragen menunjukkan bahwa hasil variabel stres kerja lingkungan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken Widyastuti (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat menunjukkan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai/SKPD (Y). Variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja dipaparkan oleh beberapa faktor seperti sifat karyawan yang mudah tersinggung yang berpengaruh terhadap mutu pekerjaan karyawan, tidak komunikatifnya karyawan yang mempengaruhi kualitas kerja, kebiasaan karyawan yang banyak melamun saat bekerja, karyawan yang merasa mudah lelah setelah menyelesaikan pekerjaannya, meningkatnya detak jantung dan tekanan darah yang mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, sulitnya tidur yang berakibat pada efektivitas pekerjaan karyawan, seringnya karyawan yang suka atau sering menunda pekerjaan, dan perilaku sabotase yang terjadi pada sesama karyawan yang dapat menyebabkan stres pada diri seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan merasa terbebani dengan pencapaian target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bahkan dapat menurunkan kinerja karyawan.



Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang “Pengaruh *Person Job-Fit* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun” dapat ditarik kesimpulan :

Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Person Job-Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun. Hal ini terjadi karena adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan karyawan pada saat bekerja, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan.

Bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang tidak suka dengan pekerjaan lembur dan tuntutan pekerjaan yang tinggi maka berakibat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan Bank BCA KCU Madiun maupun bagi peneliti selanjutnya :

Saran untuk Bank BCA KCU Madiun

Diharapkan perusahaan memberikan perhatian terhadap *Person Job-Fit* dan Stress Kerja sehingga semakin tinggi adanya kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu maka semakin kecil pula stress kerja yang di terima oleh karyawan.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya ialah para peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi atau acuan di dalam mengambil variabel-variabel lain yang tentunya berhubungan dengan kondisi fenomena-fenomena yang terjadi diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA



- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, R & Satiningsih. 2013. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori Person-Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. *Sumber Lestari Sidoarjo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol 1. No 2, hal.10-20.
- Anoraga, Pandji & Pakarti, Piji. 2008. *Pengantar Pasar Modal*.Cet. 3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakanke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha dan Made Subudi. 2017. Pengaruh *Person-Job Fit* Dan *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- Rosari, Sasmita. 2009. Hubungan antara Budaya Perusahaan terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Yogyakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta:Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sondang Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sondang Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Yasinta Indah Nastiti. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Brotoseno Sragen.