

Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia

The Influence of Psychological Well-Being and Job Satisfaction on Job Stress Members of the Association of Indonesian Translators

Nadhirotul Husnah Panggabean¹⁾, Abdul Haris¹⁾ & Nefi Darmayanti²⁾

¹⁾Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

²⁾Magister Ilmu Administrasi Publik, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Indonesia

Diterima: 22 Maret 2022; Direview: 22 Maret 2022; Disetujui: 15 Mei 2022

*Corresponding Email: abdulharis@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh psychological well-being dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana teknik pengambilan sampel melalui teknik non probability sampling secara simple random sampling dimana subjek dalam penelitian ini berjumlah 141 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala psychological well-being, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara psychological well-being dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota HPI. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien F reg = 15,211 dengan $p < 0,05$, dan koefisien R = 0,425 dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,181$. Total kontribusi dari kedua variabel ini sebesar 18,1% sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya terhadap stres kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa psychological well-being dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia.

Kata Kunci: Psychological Well-Being; Kepuasan Kerja; Stres Kerja

Abstract

This research aims to determine the influence of psychological well-being and job satisfaction on job stress members of the association of Indonesian translators. This study used a quantitative method in which the sampling technique was through a simple random sampling technique where the subjects in this study amounted to 141 people. Data were collected using was a Likert scale consisting of three scales, namely the psychological well-being scale, job satisfaction scale, and work stress scale. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that there was a significant effect between psychological well-being and job satisfaction on the work stress of HPI members. This is indicated by the coefficient F reg = 15.211 with $p < 0.05$, and the coefficient R = 0.425 with $p < 0.05$ and $R^2 = 0.181$. The total contribution of these two variables was 18.1%, while the remaining was 81.9% is influenced by other factors on job stress. From the result of the study, it can be concluded that psychological well-being and job satisfaction jointly affect the work stress of the association of Indonesian translators.

Keywords: Psychological Well-Being; Job Satisfaction; Job Stress

How to Cite: Panggabean, N.H. Haris, A. & Darmayanti, N. (2022) Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5(1): 231-239.



PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2008) pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia merupakan salah satu tantangan dalam meningkatkan perekonomian Indonesia. Saat ini marak terbukanya persaingan independen dalam segala bidang. Hal ini memaksa perusahaan-perusahaan Indonesia untuk terus bersaing baik dalam negeri maupun luar negeri. Peningkatan kemampuan dan melihat dari segi kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk bertahan dalam memenangkan persaingan dunia adalah salah satu usaha yang perlu dilakukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam.

Dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi, aset penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memanfaatkan hal tersebut dengan semaksimal mungkin (Hasibuan, 2003). Karena seyogyanya SDM tidak akan pernah bisa lepas dari sebuah organisasi dan akan menjadi penentu terwujud atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Menurut Yusuf (2016) pengertian mikro dan makro dapat menggambarkan pengertian SDM itu sendiri dimana individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi sebagai karyawan disebut sebagai pengertian SDM secara mikro. Sedangkan penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja disebut pengertian SDM secara makro.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Lewaherilla (2013) dalam menjalankan perputaran roda industri dan organisasi dibutuhkan unsur manusia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan sumber penggerak utama dalam sebuah organisasi. Pada hakikatnya, manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut disebut sebagai sumber daya manusia.

Di era globalisasi dunia saat ini menuntut adanya perubahan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain. Tuntutan-tuntutan seperti ini dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Menurut Luthans dalam Yuwono dkk (2006) mengemukakan bahwa banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Stres akibat kerja atau stres kerja merupakan respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan karyawan. Hal ini tentu akan berdampak buruk terhadap penurunan kinerja dan produktifitas tenaga kerja itu sendiri.

Salah satu organisasi profesi yang merupakan anggota Federasi Penerjemah Internasional (FIT) di Indonesia adalah Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) yang para anggotanya terdiri dari penerjemah dan juru bahasa dengan total anggota terdaftar 3.366 orang diantaranya anggota penuh 1.346 orang (40%), anggota muda 2.009 orang (59,7%) dan anggota mitra 10 orang (0,3%). Komisariat Daerah (KOMDA) HPI telah tersebar di Nusa Tenggara, Kepulauan Riau, Jawa Timur, Jawa Barat, DIY-Jawa Tengah, Bali, Sulawesi Selatan, Kalimantan Selatan, Sumatra Bagian Utara, Kalimantan Timur dan Utara.

Untuk pertama kali awal berdirinya, sebagian besar anggota HPI terdiri atas penerjemah buku. Program kerja organisasi ini menekankan pencarian proyek penerjemahan bagi para anggotanya. Namun setelah sempat "mati suri" beberapa lama, HPI kembali bersinar pada tahun 2000 di bawah kepemimpinan Prof. Dr. Benny H. Hoed. Pada masa itu, HPI memperlebar cakupan keanggotaannya dengan memasukkan penerjemah dokumen dan juru bahasa. Dilakukan pula pergeseran program kerja yang tidak lagi mencarikan pekerjaan bagi anggotanya, melainkan lebih menekankan peningkatan mutu penerjemah dan juru bahasa untuk memajukan harkat profesi itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu anggota HPI dari KOMDA Sumatra Bagian Utara, anggota tersebut mengatakan bahwa di organisasi ini dituntut selalu baik dalam melayani pengguna jasa dengan karakter yang berbeda-beda agar pengguna jasa tersebut tertarik dengan



kemampuan jasa yang kita miliki dan mau menggunakan jasa kita kembali. Selain itu, tuntutan dalam hal penguasaan teknologi digital untuk penerjemah telah mempengaruhi jenis teks dan karenanya mempengaruhi bagaimana teks itu harus diterjemahkan. Saat ini teks bukan lagi tertulis di atas kertas, tetapi tersimpan di server internet dan bisa memuat gambar dan suara. Diperlukan perangkat lunak dan keterampilan tertentu di samping keterampilan linguistik. Dengan teknologi digitalisasi, seorang penerjemah dapat membuka banyak kamus dan ensiklopedia dalam beberapa detik saja. Juru bahasa juga membutuhkan teknologi digital seperti remote simultaneous interpreting saat bekerja agar terhubung dengan audience kegiatan. Bekerja pada target merupakan salah satu tantangan dari organisasi ini sebagai profesi yang ontime dalam pengerjaan tugas. Hal ini tentu membuat para anggota sangat membutuhkan usaha yang lebih keras lagi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Velnampy & Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya pada setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Kesejahteraan diri (psychological well-being) kerap menjadi salah satu faktor utama dalam mempengaruhi stres kerja. Gejala psikologis yang dapat timbul seperti mudah marah, emosi meledak-ledak, dan mudah panik. Hal tersebut akan timbul jika karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaannya dengan baik. Selain itu jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja juga akan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja itu sendiri. Stres kerja yang mungkin dialami anggota Himpunan Penerjemah Indonesia perlu mendapat perhatian khusus karena tekanan kerja tinggi yang diterima anggota terutama tuntutan pekerjaan yang bekerja mencapai target setiap pengerjaan tugasnya yang sangat mengganggu konsentrasi anggota jika target tersebut tidak mampu dicapai. Dan jika tidak mampu mencapai target tersebut, maka anggota juga tidak akan mendapatkan kepuasan kerja dalam memperoleh insentifnya. Hal tersebut merupakan faktor-faktor penting penyebab stres kerja.

Kesenjangan stres kerja ini merupakan hal serius yang menimpa setiap karyawan di tempat ia bekerja. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam menghadapi masalah kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pada akhirnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu kepuasan kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Penelitian terdahulu oleh Tania & Miftakhul (2014) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami stres berkepanjangan dapat mengalami penurunan psikologis. Setiap pekerjaan yang dijalani tidak hanya berpacu pada kebutuhan finansial saja, tetapi suatu pekerjaan juga harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau bisa juga disebut dengan psychological well-being. Seseorang yang mampu melewati dan menghadapi masalah yang terjadi serta mampu berkompetensi mengatur lingkungan sekitar, maka akan mengarah pada kondisi psikologis yang positif dan terbentuklah psychological well-being dalam dirinya. Oleh karena itu, sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi.

Setiap orang ingin memiliki mental yang sehat, mental yang sehat ditandai dengan perasaan bahagia atau kondisi mental yang positif. Menurut Edwards & Ngcobo (2005) memaparkan bahwa psychological well-being merupakan mental yang positif pada manusia. Individu yang memiliki psychological well-being yang baik akan merasakan kebahagiaan, merasa memiliki kemampuan dan kepercayaan diri, dan didukung dengan baik (Huppert, 2009). Sehingga individu tersebut mampu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan situasi dan kondisi fisik dan psikis yang ada pada dirinya.

Trisusanti & Satiningsih (2012) psychological well-being ini merupakan kemampuan individu dalam menerima keadaan dirinya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengendalikan dirinya dan mandiri terhadap tekanan sosial, serta mampu untuk merealisasikan potensi yang dimilikinya sehingga memiliki arti dalam hidupnya. Pencapaian penuh dalam diri individu tersebut mampu menciptakan hubungan positif dengan orang lain, mampu mengambil keputusan serta mengatur lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu melalui tandatangan yang ada dalam hidupnya. Menurut Ryff & Keyes dalam Sterns (2007) Psychological Well-Being memiliki enam dimensi yaitu hubungan yang positif dengan orang lain (positive relation with others), penerimaan diri (self acceptance), pertumbuhan pribadi (personal growth), tujuan hidup (purpose in life), penguasaan lingkungan (environmental master), dan otonomi (autonomy). Dimensi-dimensi tersebut merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia dalam pencapaian kesejahteraan psikologis dengan dirinya maupun lingkungannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goldstein dalam Tania & Miftakhul (2014) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat menurunkan stres. Dengan begitu seseorang yang mengalami stres dapat mengganggu kondisi kesejahteraan psikologinya. Dan hal tersebut tentu akan mengganggu kehidupannya dan hubungannya dengan orang lain.

Selain psychological well-being, kepuasan kerja merupakan salah satu terjadinya stres dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan konsep teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) oleh Robbins (2001) menyatakan seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja seperti dilansir oleh Jehangir dalam Iqbal & Waseem (2012).

Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini sebagai pengukur terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh seorang karyawan dari segi jenis pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, dan rasa lega menyukai pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Robbins dalam Molan (2006) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Penelitian Locke dalam Yuwono dkk (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sehingga terlihat dari kondisi fisik maupun psikis seseorang tersebut tempat merasakan kebahagiaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Luthans (2011) mengemukakan lima dimensi kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan atau promosi, pengawasan atau supervisi, dan rekan kerja. Dimensi-dimensi ini akan mencerminkan perasaan puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya dan berdampak positif dalam dirinya ketika bekerja.

Sullivan & Bhagat dalam Dhini (2010) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Semakin tinggi stres kerja

yang dialami seorang karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Dan sebaliknya, jika tingkat stres kerjanya rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian Alberto dalam Dhini (2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dengan menurunnya kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan menimbulkan stres kerja yang dapat terlihat dari kondisi emosi, proses berfikir serta kondisi seseorang yang akan sangat menentukan kondisi *psychological well-being* dalam keadaan baik atau tidak.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan kemungkinan yang dapat terjadi di organisasi profesi HPI. Target yang harus dicapai anggota terhadap pengguna jasa di organisasi ini merupakan tantangan pekerjaannya dan bahkan menjadi tuntutan ia bekerja. Anggotayang mampu menghadapi tekanan ini akan mengarah pada kondisi psikologis positif yaitu *psychological well-being*. Terkadang kesalahpahaman antar anggota selama bertugas merupakan salah satu persoalan yang kerap terjadi di organisasi. Ketidakmampuan dalam mencapai target perusahaan juga akan berdampak terhadap insentif anggota. Hal ini dapat menyebabkan suasana tidak nyaman dan tidak puas yang akhirnya mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Ketidakmampuan dalam kesejahteraan diri (*psychological well-being*) dan ketidakpuasan dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka tujuan untuk menganalisa: Pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja, Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dan Pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota HPI.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diinginkan atau *scoring* (Sugiyono, 2013). Selanjutnya Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *expost facto* dengan jenis penelitian korelasi. Berdasarkan penelitian Dr. Widarto (2013) mengemukakan bahwa penelitian *expost facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Beliau juga mengungkapkan bahwa jenis penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengaruh antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel Terikat : Stres Kerja (Y)
2. Variabel Bebas : *Psychological Well-Being* (X₁)
: Kepuasan Kerja (X₂)

Hadi (2004) mengemukakan bahwa dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) dalam 10 komisi daerah yang berjumlah 3.366 orang (rekapitulasi data per juni 2021).

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota



populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *simple random sampling* adalah sampel yang terdiri atas sejumlah elemen yang dipilih secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria dari sampelnya adalah anggota yang berada pada level stres kerja yang tinggi dan membutuhkan *psychological well-being* yang baik dan kepuasan dalam bekerja, kriteria ini terdapat pada anggota HPI dengan profesi penerjemah dan juru bahasa baik anggota penuh maupun anggota muda dengan usia 25-50 tahun dan lama bekerja 1 sampai lebih dari 10 tahun. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah anggota saja di 4 komisariat daerah yaitu komda sumatra bagian utara 40 orang, komda kepulauan riau 31 orang, komda sulawesi selatan 30 orang, dan komda jawa timur 40 orang dan tidak termasuk pengurus pusat. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 141 orang.

Lubis (2010) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data pada umumnya dilakukan atas dua metode, yaitu dengan pengamatan langsung dan pengamatan secara tidak langsung. Menurut Arukinto (2004) metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui skala, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lainnya. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan, tergantung dari masalah yang dihadapi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan skala kuesioner menggunakan *google form* yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pernyataan yang secara *online* diberikan kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2014).

Kuesioner stres kerja, *psychological well-being*, dan kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban serta skor yang mempunyai empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Analisis data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik statistik karena teknik statistik bekerja dengan angka, lebih bersifat obyektif, bersifat universal, dan dapat digunakan untuk menduga, mengestimasi, menggeneralisasi populasi (Hadi, 2000). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi atau $p > 0,05$. Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubi (Ghozali, 2013). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas via *Anova* dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi atau $p < 0,05$.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Stres Kerja

X₁ : *Psychological Well-Being*

X₂ : Kepuasan Kerja

α : Koefisien Konstanta

β₁β₂ : Koefisien Regresi

e : Error

Semua perhitungan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* (Priyatno, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Stres Kerja Anggota HPI

Hasil penelitian ini menemukan bahwa nilai koefisien korelasi antara *psychological well-being* (X_1) terhadap stres kerja (Y) yaitu $r_{x_1y} = -0,315$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap stres kerja. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinan X_1 terhadap Y didapat pengaruh sebesar 1,661 dengan $p 0,099$ ($p > 0,05$) atau 9,9%. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological well-being*, maka akan semakin rendah stres kerja anggota HPI dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* dengan tingkat stres kerja yang dialami anggota.

Stres merupakan suatu reaksi terhadap penyesuaian diri yang dapat dipengaruhi oleh perbedaan individu dan juga proses psikologis, sehingga terdapat konsekuensi dari suatu tindakan lingkungan, peristiwa yang terlalu banyak tuntutan psikologis dan fisik individu (Luthan, 2006).

Stres kerja dapat disebabkan oleh tuntutan lingkungan dan reaksi atau tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dengan berbeda-beda. Seperti yang dilansir oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya pada setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Psychological well-being yang baik akan sangat bermanfaat dalam kaitannya individu memecahkan suatu masalah. Diri yang sejahtera akan memiliki strategi yang sesuai dan mendapatkan kepuasan kerja sehingga stres dapat diatasi dengan baik. Sejalan juga dengan hasil penelitian Goldstein dalam Tania dan Miftakhul (2014) yang mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat menurunkan stres. Dengan begitu seseorang yang mengalami stres dapat mengganggu kondisi kesejahteraan psikologinya. Penelitian ini membuktikan bahwa *psychological well-being* telah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota HPI

Selain *psychological well-being*, dari hasil penelitian juga diketahui bahwa kepuasan kerja turut berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja anggota HPI. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{x_2y} = -0,405$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinan X_2 terhadap Y didapat pengaruh sebesar 3,709 dengan $p 0,000$ ($p < 0,05$) atau 0%. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin rendah juga stres kerja dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut maka diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan tingkat stres kerja yang dialami anggota.

Temuan penelitian ini turut juga menguatkan hasil temuan penelitian yang telah ada sebelumnya, seperti yang dilansir oleh Jehangir dalam Iqbal dan Waseem (2012) yang menemukan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap stres kerja, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja.

Penelitian Locke dalam Yuwono dkk (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sehingga terlihat dari kondisi fisik maupun psikis seseorang tersebut tampak merasakan kebahagiaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota HPI

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja dilihat dari nilai koefisien $r_{xy} = 0,425$ dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological well-being* dan kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, telah diketahui bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki sumbangan efektif sebesar 18,1% terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 81,9% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja anggota HPI dan faktor-faktor tersebut belum termasuk dalam penelitian ini, baik faktor lain yang bersumber dari internal maupun yang bersumber dari eksternal.

Menurut Edwards & Ngcobo (2005) memaparkan bahwa *psychological well-being* merupakan mental yang positif pada manusia. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan merasakan kebahagiaan, merasa memiliki kemampuan dan kepercayaan diri, dan didukung dengan baik (Huppert, 2009). Sehingga individu tersebut mampu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan situasi dan kondisi fisik dan psikis yang ada pada dirinya. Kesejahteraan diri (*psychological well-being*) kerap menjadi salah satu faktor utama dalam mempengaruhi stres kerja. Gejala psikologis yang dapat timbul seperti mudah marah, emosi meledak-ledak, dan mudah panik. Hal tersebut akan timbul jika karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaannya dengan baik. Selain itu jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja juga akan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja itu sendiri.

Hasil penelitian Alberto dalam Dhini (2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dengan menurunnya kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan menimbulkan stres kerja yang dapat terlihat dari kondisi emosi dan proses berfikirnya.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa tidak ada pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien thitung sebesar 1,661 dengan sig. 0,099 atau $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* anggota HPI tidak mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien thitung sebesar 3,709 dengan sig. 0,000 atau $p < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja anggota HPI dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa ada pengaruh pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien F reg = 15,211 dengan $p < 0,05$, dan koefisien R = 0,425 dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,181$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja anggota HPI, kontribusi keduanya dalam memunculkan stres kerja adalah sebesar 18,1%.

Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa persamaan garis regresi adalah $Y = 10,352 - 0,092 X_1 - 0,259 X_2$. Setiap kenaikan satu-satuan X_1 maka akan terjadi penurunan Y sebesar 0,092, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin rendah stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Sementara setiap kenaikan satu-satuan X_2 maka akan menurunkan Y sebesar 0,259, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI).

DAFTAR PUSTAKA



- Lubis, A.I. (2010). Akuntansi Keperilakuan. Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta
- Edwards., N. (2005). Exploring The Relationship Between Physical Activity, Psychological Well-Being and Physical Sel-Perception in Different Exercise Groups. South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, Vol. 27 No. 1, pg. 75-90
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadi, S. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hadi, S. (2004). Metodologi Research. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. H. (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, M.S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Health and Safety Executive. 2001. Work-related Stress, Depression or Anxiety Statistis. Britain
- Huppert, F.A. (2009). Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being, Vol.1 No.2, pg. 137-164
- Jehangir, M., Kareem, N., Tahir, A.M., & Soherwardi, S., (2012). Effects Of Job Stress On Job Performance And Job Satisfaction. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 3, No 7. Pg567-589
- Lewaherilla. (2013). Analisa Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asing Cabang Utama Ambon. Jurnal Ekonomi, Vol 7 No.1 hal. 1-18
- Luthans, F. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi
- National Institute for Occupational Safety and Health, 2004. Preventing Heat-related Illness or Death of Outdoor Workers. Columbia Parkway: Departement of Health Human Services Centers Disease Control and Prevention
- Peni Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurnal Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, Vol. 1 No.1, hal. 1-14
- Priyatno, D. (2016). Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Gava Media: Yogyakarta
- Robbins, S.P. (2001). Perilaku Organisasi Jilid I. Aditya Media, Yogyakarta
- Robbins, S.P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati
- Robbins, S.P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S.P. (2013). Perilaku Organisasi. Index. Jakarta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sterns, S. (2007). Factor that impact the health and psychological well-being of older adults shortly following institutionalization. Case Western Reserve University: Departement of Sociology
- Tania dan Miftakhul. (2014). Hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepribadian Hardiness dengan Stres Pada Petugas Post Security. Jurnal Psikologi UNESA, Vol. 3 No. 2, hal. 1-5
- Trisusanti, R., & Satiningsih. (2012). Gambaran Psychological Well Being pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Struktural yang Menjadi Tulang Punggung Keluarga. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 3(1)28-41. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A SriLankan Experience. European Journal of Business and Management. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905
- Widarti, A. (2013). Kemampuan Koneksi Matematis dalam Menyelesaikan Masalah Kontekstual Ditinjau dari Kemampuan Matematis Siswa. Jurnal Pendidikan Matematika, Vol. 1 No. 3
- Yusuf. (2016). Peningkatan SDM Yang Handal. Dosen ULM Banjarmasin
- Yuwono. (2006). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Seminar Nasional dan Call For Paper Scancall. Research Methods and Organizational Studies. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta