

PENGARUH TINGKAT KEMANGKIRAN DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN KABUPATEN MAMUJU UTARA

Oleh
Abd. Azis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh tingkat kemangkiran dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, 2) pengaruh tingkat kemangkiran terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dan 3) pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara simultan kemangkiran kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan kemangkiran kerja dan stress kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya, 2) Kemangkiran kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dimana pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan kemangkiran kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya, dan 3) Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dimana pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan stress kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya.

LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil yang saat ini mengabdikan dirinya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, adalah pegawai yang direkrut dengan melewati sejumlah prosedur dan dianggap memenuhi persyaratan. Pegawai yang diterima diharapkan mampu memberikan prestasi kerja yang baik. Namun demikian, prestasi kerja pegawai dapat diwujudkan jika saja kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

Seseorang dapat mengabdikan kepada negara dengan menjadi Pegawai Negeri Sipil, jika kepuasan kerja yang dirasakannya cukup memadai. Ketika telah menjadi Pegawai Negeri Sipil, dituntut dari dirinya adalah untuk menunjukkan kerja yang baik atau harus berprestasi kerja yang baik.

Kepuasan kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, lahir dari sebuah kondisi kejiwaan dimana dalam bekerja merasa aman, tekanan pekerjaan yang dirasakan kurang sehingga dalam bekerja kondisi kejiwaan menjadi tenang. Artinya, jika seseorang bekerja tidak dalam tekanan, maka dapat dipastikan bahwa ia akan menunjukkan kepuasan yang baik. Hal ini sesungguhnya disebabkan karena stress kerja dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja rendah, maka sudah dapat dipastikan prestasi kerjanya juga mengalami penurunan. Hal ini sebagaimana dikaji oleh

Rusminandar (2000) dalam tulisannya yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat ditentukan oleh kemangkiran dan tekanan pekerjaan (stress kerja). Stress kerja tersebut berdampak negatif terhadap kepuasan, dengan kata lain semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan. (Rusminandar, 2000)

Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pemerintah membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara. Tujuannya adalah agar tercipta Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Indikator kedisiplinan pegawai, terlihat adanya pemenuhan kehadiran bekerja pada jam kerja kantor yang telah ditentukan, sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melibatkan proses pengendalian kinerja agar berhasil guna dan berdayaguna secara rutin dalam tugasnya sehari-hari di kantor.

Berdasarkan hal tersebut di atas, selanjutnya peneliti tertarik untuk mengkaji tentang Menyadari akan pentingnya kepuasan kerja tersebut, maka penelitian ini mengkaji mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan mengambil dua variabel independen yaitu tingkat kemangkiran dan stress kerja, dimana variabel penelitian tersebut

diaplikasikan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat kemangkiran dan stress kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara?
2. Apakah tingkat kemangkiran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara?
3. Apakah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan mengambil studi kasus pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Penelitian studi kasus berarti hasil akhir tidak dapat digeneralisasi pada objek selain objek yang diteliti (Santoso, 2001).

1. Uji Kesahihan Penelitian (Validitas)

Instrumen (kuesioner) penelitian ini diujikan tingkat validitasnya pada 30 sampel yang diambil secara acak. Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilita (*Sig.1 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Berdasarkan olahan data disajikan hasil pengujian kesahihan butir variabel berstatus sahih.

2. Uji Keandalan Instrumen Penelitian (Reliabilitas)

Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Hair et.al., 1998), baik pada setiap variabel maupun untuk semua variabel dalam model. Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

3. Uji Penyimpangan Regresi (Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pedoman yang diberikan Santoso (2001). Beberapa asumsi klasik yaitu:

a. Uji Multikolinieritas

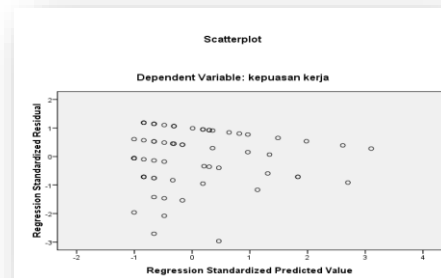
Menurut (Santoso, 2001) bahwa "Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan

mempunyai angka *tolerance* (baca : toleransi) mendekati 1". Model regresi linier berganda yang baik jika tidak adanya masalah multikolinieritas".

Hasil nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas

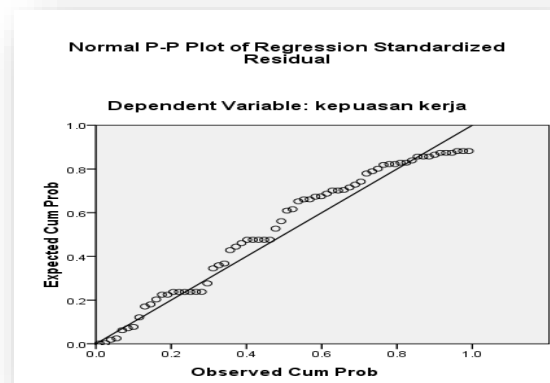
Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Uji Normalitas

Dengan bantuan program statistik SPSS 17 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut in



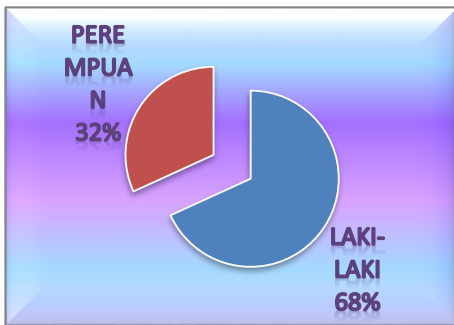
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Mengenai karakteristik responden, dapat diketahui dengan uraian sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

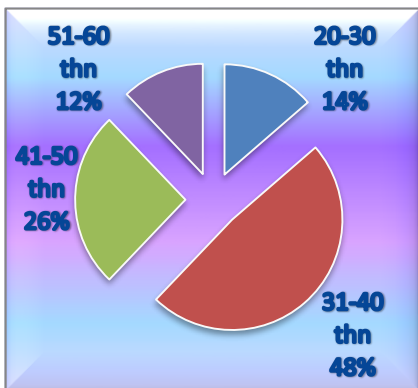
Sebanyak 66 responden yang diambil dari pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dimana sebagian besarnya berjenis kelamin laki-laki. Persentase perbandingannya adalah jika perempuan berjumlah 21 orang (32%), maka selebihnya yaitu sebanyak 45 orang (68%) berjenis kelamin laki-laki, sebagaimana tampak pada gambar grafik berikut ini:



Pada gambar di atas menunjukkan bahwa dominasi pegawai laki-laki lebih banyak dibanding pegawai berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

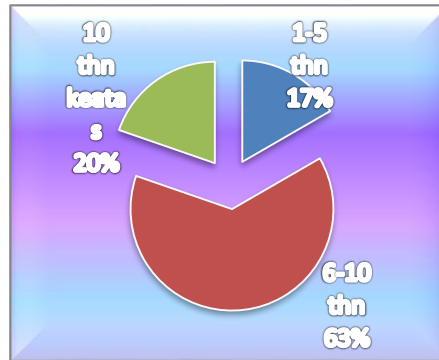
Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, sebagian besar pegawainya masih berusia muda atau berada pada usia produktif, sebagaimana terlihat pada gambar grafik 4.2 berikut ini :



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara berada pada usia muda, dimana pegawai yang berumur antara 20–30 tahun sebanyak 9 pegawai atau 4% dan yang berumur 31–41 tahun sebanyak 32 pegawai atau 48%. Sementara pegawai yang berusia 41–50 tahun sebanyak 17 pegawai atau 26%, yang berusia antara 51–60 tahun sebanyak 8 pegawai atau 12%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

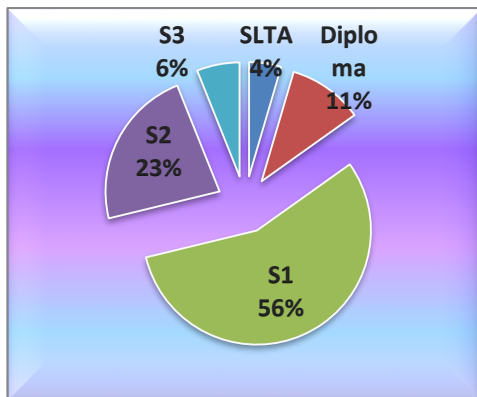
Masa kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, relatif cukup lama, ini terlihat dari sebanyak 66 responden, rata-rata memiliki masa kerja di atas lima tahun. Untuk jelasnya terlihat pada gambar grafik berikut ini:



Data pada grafik di atas menunjukkan bahwa dari 66 responden, sebanyak 42 pegawai atau 63% memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Pegawai yang memiliki Masa kerja 1–5 tahun sebanyak 11 pegawai atau 17%, dan yang bermasa kerja paling lama yaitu 10 tahun ke atas sebanyak 13 pegawai atau 20%..

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masih mudanya umur rata-rata para pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, menyebabkan kinerja kerja mereka cenderung lebih baik dibanding pegawai yang berusia di atasnya. Baiknya kinerja kerja ini ditunjang pula oleh rata-rata pendidikan terakhir yang dimiliki oleh setiap responden relatif tinggi, dimana hampir sebagian besar pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara memiliki spesifikasi pendidikan cukup memadai, sementara selebihnya ada yang telah pendidikan Sarjana Strata Dua (magister), namun ada pula yang hanya tamatan SLTA atau yang sederajat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik berikut ini :



Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara dominan berpendidikan S1 dari latar belakang keilmuan yang berbeda.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 17,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 66 orang responden dengan dugaan pengaruh variabel kemangkiran kerja, stress kerja, dan kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Kepuasan Kerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig.
Konstanta (a)	0.695	0.506		
Kemangkiran kerja	(-) 0.877	0.105	(-) 6.687	0.000
Stress kerja	(-) 0.647	0.078	(-) 3.603	0.000
R	= 0,785	F-Statistik = 11,725		
R-Square	= 0,616	Sig. F = 0,001		

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,6957 - 0,877X_1 - 0,647X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel (X_1 , dan X_2) memberi pengaruh negatif terhadap *variable independen* (Y) model analisis regresi kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui pengaruh kemangkiran kerja, dan Sress terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas

Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- 1) Untuk nilai *constant*a sebesar 0,695 berarti kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,695.
- 2) Untuk nilai dengan koefisien regresi masing-masing sebesar (-) 0,877 untuk kemangkiran kerja, dan sebesar (-) 0,647 untuk stress berarti terjadi hubungan yang negatif antara kedua variabel dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai $R^2 = 0,616$ atau = 61,6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 61,6% variabel kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kemangkiran dan stress kerja, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, promosi atau gaji.

Selanjutnya berdasarkan Tabel dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 11,725$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,001. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara simultan kemangkiran kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Uji Hipotesis Kedua

Untuk variabel kemangkiran kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar (-) 0,877, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,007. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kemangkiran kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: secara parsial kemangkiran kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Untuk variabel semangat kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar (-) 0,647, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel stress mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Sebagaimana variabel kemangkiran, variabel stress juga berpengaruh negatif atau tidak signifikan.

Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan uji-t ternyata juga terbukti.

3. Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh antara kemangkiran dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut adalah pengaruh negatif (tidak signifikan). Hal tersebut berarti jika tingkat mangkir dan stress pegawai mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Tidak ada pegawai yang puas bekerja jikalau tingkat kebosannya tinggi, dan tidak ada pula pegawai puas bekerja, jika tingkat stress kerjanya tinggi. Kepuasan kerja akan tercapai manakalah pegawai betah bekerja, tidak lagi melakukan aktivitas lain di luar jam kantor.

Pegawai Negeri Sipil wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian setiap tugas harus dapat diselesaikan dengan baik, dan seharusnya pula pekerjaan tidak dijadikan beban karena hal tersebut telah menjadi kewajiban, yang berarti mau atau tidak mau harus tetap dilaksanakan. Namun terkadang justru pekerjaan tersebut menimbulkan atau dijadikan beban, sehingga jika ada pekerjaan yang tidak terselesaikan, selain menimbulkan ketidakpuasan, hal tersebut juga menimbulkan beban pada diri seorang Pegawai Negeri Sipil

Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidak puasannya. Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Bila

seseorang tidak terpuaskan dari apa yang dikerjakannya, maka sikap yang ditunjukkan adalah negative, yang terkadang tercermin dari sikap mangkir atas pekerjaan (bolos kerja). Sikap mangkir atau bolo kerja tersebut lahir dari kekecewaan yang dirasakan oleh seseorang.

Menurut Robbins (1998) ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkapkan melalui berbagai cara misalkan selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindar dari tanggung jawab (Ashar, 2001).

KESIMPULAN DAN SARAN

1 Kesimpulan

- Secara simultan kemangkiran kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan kemangkiran kerja dan stress kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya.
- Kemangkiran kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dimana pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan kemangkiran kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya.
- Stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, dimana pengaruh yang ditunjukkan adalah pengaruh negatif, dimana jika terjadi peningkatan stress kerja menyebabkan kepuasan kerja mengalami penurunan, demikian pula sebaliknya.

2. Saran

Pimpinan atau kepala Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Mamuju Utara harus melakukan pengawasan secara mendalam guna menekan tingkat kemangkiran pegawai yang cenderung tinggi. Ketika tingkat kemangkiran ini mengalami penurunan, maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan kembali

Kepada pegawai, agar tetap menjaga tidak terbujuk ajakan rekan kerja lainnya untuk meninggalkan pekerjaan, sebab jika pekerjaan ditinggalkan berarti pegawai telah mengabaikan kewajibannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina Yuri Pujilistiyani.Ch, *Analisis Teori Kepuasan Kerja*Angel.crysta-corp.com
- Amstrong, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta.
- Arikunto, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad Moh, 1981, *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty, Yogyakarta
- Batinggi Arsyad, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Bernadin dan Russel, 1993, *Human Relation in Organization*, Skill Bull Aprocoes Irwin USA.
- Brittel dan Newstrom, Sjahrudin, 1997, *Pengukuran prestasi dalam laporan akuntabilitas*, Deputy bidang pengawasan, Unversitas Terbuka Karumka, Jakarta.
- Cooper dan Emory, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Edisi kelima, Erlangga Jakarta
- Fllipo, Edmin B, 1990, *Personel Management*, Edisi keenam, Terjemahan Erlangga Jakarta.
- Gibson, Bryo, 1987, *Human Resource and Personel Management Skill*, Kerperr Endruo Publiskare, New york.
- Gitosudarmo, 2000, *Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bina Askara, Jakarta.
- Gomes, Faustino, C, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi offset, Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani, 1989, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2008, *Manajemen Sumber daya manusia*, cetakan kesebelas, diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara Jakarta.