

# PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN SUMBER DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada Karyawan Bagian Hatchery PT. Charoen Pokphan Jaya Farm)

Gilang Yuda Novaritpraja  
Program Studi Magister Manajemen – Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Airlangga  
Email: [gilangyuda@gmail.com](mailto:gilangyuda@gmail.com)

**Abstract** One way to improve the performance of the HR is to pay attention to employee satisfaction. Job satisfaction is an important factor in HR to produce the optimal performance. If this employee feels dissatisfaction, it can cause work stress and make employees leave the company. Therefore, social support is needed to manage the level of stress from work in company environment. This research was held in PT. Charoen Pokphand Jaya Farm to find out whether there is an influence between job stress to job satisfaction with a source of social support as a moderating variable. The sample of this study was 40 hatchery employees, and using a census method. Researchers analyzed and calculated with regression. The result of this study refers to the formulated hypothesis that job stress has a negative effect on job satisfaction, and social support can reduce job stress and social support has a positive influence to job satisfaction of employees. On the analysis result which used t-test showed that job stress and the interaction between job stress and social support has an influence to job satisfaction.

**Keyword** : Job Stress, Social Support, Job Satisfaction.

## PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan inovasi dan industri teknologi berjalan pesat sehingga membuat suatu perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain pada saat ini. Hal ini menyebabkan perusahaan harus dapat memberikan kinerja terbaiknya sesuai dengan visi perusahaan secara lebih optimal. Pemanfaatan

teknologi saat ini menjadi salah satu faktor yang penting untuk membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan memanfaatkan teknologi yang lebih canggih maka diperlukan strategi yang tepat untuk memanfaatkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan teknologi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam operasional perusahaan. Kinerja sumber daya

manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan mempengaruhi kualitas dari perusahaan dimana sumber daya manusia ini bertindak sebagai karyawan dan juga pelaku layanan dari (Zeithaml et. al., 1990)

Terdapat beragam cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja atau *job satisfaction* dari karyawan perusahaan. Faktor kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan semakin optimal. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan pribadi masing-masing dari karyawan tersebut. Ketika karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan melakukan hal yang mungkin dapat memberikan dampak negative kepada perusahaan salah satunya adalah dengan melakukan pengunduran diri dari perusahaan. Faktor ketidakpuasan karyawan ini akan menjadi permasalahan yang penting bagi perusahaan karena akan meningkatkan stress kerja bagi karyawan. Banyak hal yang dapat dilakukan karyawan ketika merasa terbebani dengan kondisi stres kerja

yang sangat tinggi misalnya dapat mengakibatkan terjadinya kelelahan fisik dan emosional yang akan berdampak pada peningkatan turnover karyawan.

Stres yang dirasakan oleh karyawan tersebut dapat berupa kondisi fisik yang dirasakan bahkan emosional yang dapat menyebabkan munculnya berbagai macam penyakit bagi karyawan. Stres didefinisikan sebagai tekanan yang melebihi kemampuan individu dan berdampak pada mental serta tubuh (Webster, dalam Price, 2003). Efek yang dapat ditimbulkan dari stress berlebih dapat berupa mudah berkeringat, frustrasi, depresi serta dapat meningkatkan detak jantung. Stres juga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, meningkatkan turnover, dan perusahaan juga akan kehilangan karyawan yang direkrut (Hemmington dan Smith, 1999). Untuk mengatasi masalah yang timbul, setiap individu yang bekerja dapat dibantu dengan adanya dukungan yang dapat berasal dari keluarga, rekan kerja, bahkan atasan (dalam hal ini individu lain yang berada pada lingkungan individu tersebut bekerja) lalu dengan cara pembinaan konseling dan pendekatan yang dilakukan oleh manajemen dalam hal ini bagian personalia dari perusahaan untuk mencari tahu tentang permasalahan yang dihadapi oleh karyawan ditempat kerja sehingga karyawan dapat mengatur tingkat stres kerja dengan baik sehingga dapat

menimbulkan efek positif bagi personal karyawan dan perusahaan.

Stres kerja yang dihadapi oleh karyawan berbeda-beda. Hal ini juga berlaku pada karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm (east java), perusahaan ini merupakan anak perusahaan atau cabang dari PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk yang terletak di Jakarta. Cabang ini tepatnya berada di desa Winong kecamatan Gempol, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak pada bidang peternakan ayam untuk dibudidayakan serta diambil telur dan dagingnya. Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan bagian penetasan atau di dalam perusahaan biasa dikenal dengan bagian Hatchery.

### **Rumusan masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah Sumber dukungan sosial dapat berpengaruh memperlemah tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

### **DEFINISI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perilaku yang ditimbulkan atas pekerjaan yang sedang dijalani. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar, demikian sebaliknya apabila karyawan

tersebut tidak puas akan menimbulkan penurunan performa pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaan dimana ia bekerja akan menimbulkan stres. Karyawan ini akan sering berdiam diri, malas, mudah lelah dan bosan, emosional, sering bolos bahkan melakukan hal yang dapat berdampak negative lainnya diluar pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, biasanya memiliki rekam kedatangan yang baik pula, aktif dalam kegiatan perusahaan, memiliki performa yang tinggi, serta bekerja dengan penuh inovasi. Maka dari itu, kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena mampu menciptakan sinergi yang baik agar performa perusahaan meningkat.

#### **Stres Kerja**

Stres adalah sikap adaptif individu akan situasi diluar kondisi yang dapat menimbulkan perubahan negatif, baik dari segi fisik, psikologis, bahkan perilaku (Luthans, 2006). Terdapat dua respon yaitu respon fisiologis dan respon psikologis, dan semua respon tersebut bila berdampak pada stressor disebut juga dengan stres (Fisher et. al., 1999). Robbins (2008) mengatakan bahwa stres merupakan kondisi seorang individu yang mengalami beberapa kendala dengan mengaitkan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dapat diartikan sebagai tidak pasti dan penting.

Beberapa penjelasan diatas menyimpulkan bahwa stres merupakan respon individu akan kondisi yang terjadi di lingkungan eksternal sehingga menciptakan respon psikologis dan fisiologis, dan dapat menimbulkan pengaruh negative pada fungsi normal terhadap perilaku individu dalam keseharian.

### Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan suatu hubungan yang dapat memberikan bantuan dalam bentuk emosi, penilaian, informasi, bentuk lain yang dapat dimengerti manusia sebagai makhluk sosial (House dan Wells, 1978). Bantuan yang diperoleh individu tersebut dibutuhkan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja sama dengan individu lain dalam suatu perusahaan.

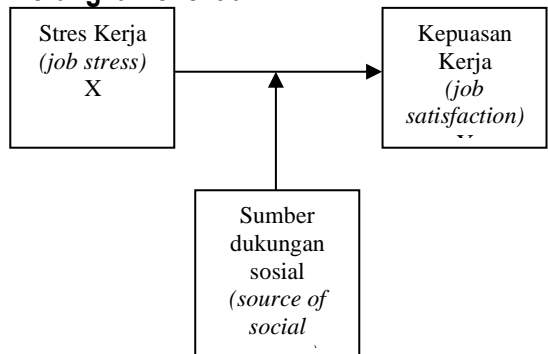
Menurut Muluk (1995) dukungan sosial merupakan suatu informasi atau feedback yang diberikan oleh individu lain bahwa individu tersebut dihargai serta diperhatikan dan dilibatkan dalam hal berkomunikasi dan kewajiban yang timbal balik. Faktor ini dapat terjadi pada lingkungan pekerjaan maupun lingkungan diluar pekerjaan misalnya didalam lingkup keluarga. Faktor dukungan sosial ini mampu mereduksi stres atau permasalahan yang dihadapi oleh seseorang. Berdasarkan beberapa definisi diatas, disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk komunikasi serta interaksi individu dengan melibatkan beberapa aspek yaitu

aspek emosi, penilaian, informasi, serta bentuk lain sehingga dapat menurunkan beban yang dirasakan oleh individu.

### Hipotesis

Dari rumusan masalah dan tujuan dari penelitian yang dilakukan, hipotesis yang digunakan penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja dengan kepuasan kerja (H1) dan Sumber dukungan sosial dapat mereduksi tingkat stres kerja karyawan dengan kepuasan kerja (H2).

### Kerangka Penelitian



### METODE PENELITIAN

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (study pada Karyawan bagian Hatchery PT. Charoen Pokphand Jaya Farm)" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan tiga variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut yaitu variabel terikat yaitu kepuasan kerja, variabel bebas diwakili oleh stress kerja dan variabel moderator diwakili oleh sumber dukungan sosial.

*In this study using multiple linear regression analysis techniques (Multiple Linear Regression Analysis). The data used was obtained from the collection of answers from questionnaires distributed to designated samples. The purpose of this multiple linear regression analysis is to find out the relationship obtained between the dependent variable and the independent variable. This linear regression analysis model contains several classic assumptions used to create results so that there are no deviations. This aims to provide information from data that is already available.*

## POPULASI

Populasi merupakan kumpulan objek yang akan dilakukan penelitian. Seluruh obyek yang diteliti biasa disebut dengan sensus. Teknik pengambilan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis sensus, yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memeriksa satu persatu objek yang akan diteliti. Peneliti menggunakan sampel seluruh karyawan dalam satu departemen yaitu bagian Hatchery atau

penetasan sebanyak 40 orang dalam perusahaan.

## DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional tiap-tiap variabel adalah:

- 1) Stres kerja diartikan sebagai respon individu akan kondisi yang terjadi di lingkungan eksternal sehingga menciptakan respon psikologis dan fisiologis, dan dapat menimbulkan pangaaru negative pada fungsi normal terhadap keinginan individu tersebut dan hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan ekspektasi.
- 2) Kepuasan kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu ekspektasi yang dirasakan oleh karyawan.
- 3) Sumber dukungan sosial adalah hubungan yang dapat memberikan bantuan dalam bentuk emosi, penilaian, informasi, bentuk lain yang dapat dimengerti bahwa manusia sebagai makhluk sosial.

## HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

### Validity Test Results

**Table 4.1**  
**Test the Validity of Research Variables**

Variable	Indikator	Korelasi	Keterangan
Stres kerja	X1.1	0,7366	Valid
	X1.2	0,6510	Valid
	X1.3	0,8404	Valid

	X1.4	0,6977	Valid
	X1.5	0,3943	Valid
	X1.6	0,6339	Valid
	X1.7	0,6487	Valid
	X1.8	0,7777	Valid
	X1.9	0,7462	Valid
	X1.10	0,8300	Valid
	X1.11	0,8156	Valid
	X1.12	0,8058	Valid
	Kepuasan kerja	Y1.1	0,8451
Y1.2		0,8395	Valid
Y1.3		0,7525	Valid
Y1.4		0,9018	Valid
Y1.5		0,7449	Valid
Y1.6		0,8240	Valid
Y1.7		0,8630	Valid
Y1.8		0,9232	Valid
Y1.9		0,8923	Valid
Y1.10		0,8988	Valid
Sumber dukungan sosial	Z1.1	0,6542	Valid
	Z1.2	0,8986	Valid
	Z1.3	0,8625	Valid
	Z1.4	0,8872	Valid
	Z1.5	0,9005	Valid
	Z1.6	0,8212	Valid
	Z1.7	0,8903	Valid
	Z1.8	0,7035	Valid
	Z1.9	0,5182	Valid

If the correlation coefficient between items and total items  $> 0.3$  will be said to be valid. While table 4.1 above shows that all questions have a correlation coefficient with a total score  $> 0.3$ .

### Reliability Test Results

**Tabel 4.2**  
**Cronbach's Alpha Reliability Coefficient**

Variable	Alpha Coefficient	Reliable
Stres kerja	0,9235	Reliable
Kepuasan kerja	0,9656	Reliable
Sumber dukungan sosial	0,9477	Reliable

In Table 4.6 above, it can be seen that all research variables have Alpha Cronbach coefficient  $> 0.6$ , so that it can be interpreted that the measurement of each variable in this study has a fairly high level of reliability.

### Model Analysis and Hypothesis Testing

This research has two hypotheses, first testing the effect of work stress on the level of employee job satisfaction. Second, testing the perception of social support factors moderating work stress factors to job satisfaction. The first and second hypothesis testing uses multiple linear regression method.

### Testing Stress-Free Variables on Job Satisfaction

**Tabel 4.3**  
**Multiple Linear Regression Test Results**

Variable	Regression Coefficient	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,389		12,350	0,000
Stres kerja	-0,813	-0,585	-4,441	0,000
R	0,585			
R <sup>2</sup>	0,342			

From the regression table above, the regression equation can be formulated as follows:

$$Y = 5.389 - 0.813X$$

The coefficient with a negative sign identifies that there is an opposite change between the independent variable and the dependent variable. The explanation of the regression numbers for the above variables is:

The work stress variable number (X) of -0.813 shows that when the work stress variable (X) increases, the level of employee job satisfaction will decrease assuming that the other variables remain with a regression number of -0.813. vice versa

In table 4.3 it can be seen that the value of R<sup>2</sup> or the determination number of 0.342 shows that there is

an influence between job stress on job satisfaction (Y) of 0.342 or 34.2% while the rest of 0.658 or 65.8% can be influenced by other variables outside independent variable used in research.

While the calculated correlation value values obtained values of 0.585. the correlation number 0.585 indicates a fairly strong correlation category.

Based on table 4.3 the value of t calculation results is -4,441 with a significance level of 0,000. This significance level indicates less than 0.05, it can be interpreted that work stress has a significant influence on the level of job satisfaction of employees of PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

## Testing of Social Support Sources Weakens the Effect of Job Stress on Job Satisfaction

### Multicollinearity symptom test

The results of multicollinearity testing results of regression testing with the centering method:

**Tabel 4.4**  
**Multicollinearity symptom test**

Variable	Collineriaty Statistics		Information
	Tolerance	VIF	
Stres kerja	0,726	1,377	Multicoll free
Sumber dukungan sosial	0,878	1,138	Multicoll free
X*Z	0,817	1,224	Multicoll free

In testing the analysis above shows that in this study did not occur multicoll because the VIF value of each variable used <10.

**Tabel 4.5**  
**Test Results of Phase I Multiple Linear Regression**

Variable	Regression Coefficient	Beta	T	Sig.
Konstanta	-1,774		-0,606	0,548
Stres kerja	1,728	1,243	1,438	0,159
Sumber dukungan sosial	1,731	1,444	2,427	0,020
X*Z	-0,610	-1,752	-2,033	0,049
F	10,405			
Sig	0,000			
R	0,681			
R <sup>2</sup>	0,464			

After the calculation of the above test is subject to multokolinierity assumptions. in order to avoid this multicollinearity symptom, we must obtain a VIF value <10. The multicollic symptom occurs because of the multiplication of the independent and moderator variables. The following is the VIF value from the results of the first stage of multiple linear regression testing:

**Tabel 4.6**  
**Multicollinearity Symptoms Test**

Variable	Collineriaty Statistics		Information
	Tolerance	VIF	
Stres kerja	0,020	50,209	Multicoll



Sumber dukungan sosial	0,042	23,803	Multicoll
X*Z	0,020	49,924	Multicoll

The table shows the perception variable getting another job and the interaction X \* Z has a VIF value greater than 10. So that both of these variables are affected by the multicollinearity assumption.

Centering is used to overcome multicollinear problems, centering is done by making changes to the independent variables used in research in the form of Z score. Then the relationship between the independent variable and the moderator variable is obtained by multiplying the Z score. The following is the result of regression testing after the centering process.

**Tabel 4.7**  
**Test Results for Phase II Multiple Linear Regression**

Variable	Regression Coefficient	Beta	T	Sig.
Konstanta	-0,117		-0,878	0,386
Stres kerja	-0,372	-0,372	-2,600	0,013
Sumber dukungan sosial	0,282	0,282	2,169	0,037
X*Z	-0,352	-0,274	-2,033	0,049
F	10,405			
Sig	0,000			
R	0,681			
R <sup>2</sup>	0,464			

Based on the regression results above, the regression equation is obtained as follows:

$$Y = -0,117 - 0,372 X + 0,282 Z - 0,352 X * Z$$

Regression numbers that have a positive sign explain the directional change that occurs between the independent variables to the dependent variable, while numbers that have a negative sign explain the direction of the opposite changes that occur between the independent variables to the dependent variable. The calculation results show that there are independent variables that have numbers marked positive and negative. The explanation regarding the above calculation is as follows:

1. The variable number of work stress (X) of -0.372. These results explain that when the work stress variable (X) increases, job satisfaction will decrease. This explanation applies when other variables are fixed and the regression coefficient is -0.372. And vice versa

2. The variable number of social support sources (Z) of 0.282 explains that if the social support variable (Z) is increased then job satisfaction (Y) will also increase assuming other variables remain with a regression coefficient of 0.282. And vice versa

3. The variable number of sources of social support (Z) has an effect on reducing work stress (X) on job satisfaction (Y) of employees with a regression coefficient of -2.033.

In table 4.7 produces R<sup>2</sup> or multiple determination values of 0.464 which states that job stress (X) and sources of social support (Z)

affect job satisfaction (Y) of 0.464 or 46.4% and the rest 0.536 or 53.6% influenced by other variables besides the independent variables in the study.

The value of the correlation number from the calculation result is 0.681. Correlation number 0.681 is included in the category of correlation that is quite strong.

### **Proof of hypothesis**

#### **1. Hypothesis Testing Effect of Work Stress (X) on Job Satisfaction (Y)**

To test the effect of work stress variables (X) on job satisfaction (Y), a partial regression coefficient hypothesis test (t test) can be performed to see the effect of independent variables on the dependent variable in a model.

Based on the above test it is explained that the results of the t test with work stress variable (X) of -2,600 with a significance of 0,000. The significance value is smaller than 0.05, so there is a partially significant influence between the variables of work stress (X) on job satisfaction (Y).

#### **2. Proving the Source of Social Support (Z) Hypothesis Weakens the Effect of Job Stress (X) on Job Satisfaction (Y)**

This proof uses the t test. The results of this study indicate the interaction between work stress and social support shows a t value of -2.033 with a significance of 0.049. The significance value is less than 0.05 with the coefficient of the t value indicating a negative sign.

These results indicate that employee job stress variables and sources of social support are positively related to employee job satisfaction variables, with the explanation that social support reduces job stress levels on employee job satisfaction. **Test Results of Classical Assumptions on Analysis Models**

### 1. Multicollinearity symptom test

The results of multicollinearity testing results of regression testing with the centering method :

**Tabel 4.8**  
**Multicollinearity symptom test**

Variable	Collineriaty Statistics		Information
	Tolerance	VIF	
Stres kerja	0,726	1,377	Multicoll free
Sumber dukungan sosial	0,878	1,138	Multicoll free
X*Z	0,817	1,224	Multicoll free

From the above test it can be seen that there is no multicol because the results coming out of each variable are <10.

### 2. Heteroscedasticity test

**Tabel 4.9**  
**Heteroscedasticity test**

Variable	r hitung	Significance	Information
Stres kerja	-0,020	0,901	Heteroscedasticity
Sumber dukungan sosial	-0,191	0,237	Heteroscedasticity
X*Z	0,033	0,841	Heteroscedasticity

The table above explains that there is a significance of 0.05, so that the dependent variable is really only explained by the independent variable.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan sumber dukungan sosial sebagai variabel moderator (study pada karyawan bagian Hatchery PT. Charoen Pokphand Jaya Farm) telah dilakukan. Hipotesis yang diasumsikan oleh peneliti terbukti kebenarannya, yakni stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm dengan persentase sebesar 34,2 %.

Hasil deskripsi jawaban yang diberikan responden diatas memang menunjukkan tingkat stres kerja yang rendah dengan mean rata-rata dibawah 2,60. Walaupun demikian stres kerja tetap timbul pada beberapa karyawan dan hal seperti ini wajar karena bila terjadi tingkat stres yang tinggi maka perusahaan tersebut sedang bermasalah. Stres kerja akan membuat kinerja organisasi tersebut menurun dan mungkin akan membuat organisasi tersebut bangkrut. Pengujian diatas membuktikan bahwa stress memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh perhitungan regresi

berganda yang menunjukkan nilai regresi sebesar  $-0,813$ . Pada pengujian ini juga dapat diketahui bahwa indikator produktifitas karyawan yang semakin menurun memiliki nilai tertinggi. Hal tersebut menjadi faktor utama yang membuat produktifitas karyawan yang semakin menurun.

**Sumber dukungan sosial dapat berpengaruh dalam memperlemah tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja.**

Dukungan sosial merupakan hal yang memuaskan karyawan. Dukungan sosial diberikan tidak hanya oleh pimpinan perusahaan namun juga dari supervisor yang memimpin kerja team. Setiap menyelesaikan pekerjaan di lapangan maka ada evaluasi baik yang dilakukan antar sesama anggota team maupun dengan supervisor. Ini dilakukan agar dalam proses kontrak kerja berikutnya dapat berjalan lancar dan mengurangi resiko kesalahan yang terjadi. Adanya dukungan sosial yang diperoleh karyawan dari keluarga, rekan kerja dan dari atasan pada pekerjaan inilah yang membuat tingkat kepuasan di PT Charoen Pokphand Jaya Farm menjadi tinggi.

Hasil pengujian hipotesis 2 di atas menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat mengurangi efek dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm. Stres kerja tinggi yang dirasakan oleh karyawan dapat

dikurangi dengan faktor dukungan sosial dan dapat meningkatkan kepuasan dari kerja karyawan tersebut. Dilihat dari pengujian diatas hubungan stres kerja dengan sumber dukungan sosial bernilai sebesar  $-0,352$  dengan signifikansi dibawah  $0,05$  yang artinya sumber dukungan sosial mereduksi stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam hal ini terbukti bahwa sumber dukungan sosial adalah variabel moderator. Bagi karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi akan mampu mengelola stresnya dengan baik, dan mampu menekan tingkat stress yang dihadapi di perusahaan. Besarnya persentase variabel stres kerja, sumber dukungan sosial dan interaksi stres kerja dengan sumber dukungan sosial terhadap kepuasan kerja adalah  $46,4\%$ .

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Charoen Pokphand Jaya Farm.
2. Sumber dukungan sosial dapat mengurangi efek dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm. Artinya sumber dukungan sosial dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa sumber dukungan sosial merupakan moderating variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. 2004, *Psikologi Industri* edisi ke-empat. Yogyakarta : Liberty.
- Alnems, Ayman, *et al.* 2005, Nurses' Perceived Job Related Stress and Job Satisfaction in Amman Private Hospitals.
- Beehr, *et al.* 1992. The Meaning of Occupational Stress Items to Survey Respondents. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77.
- Carver, C. *et al.* (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, pp. 267-83.
- Deeter, D R and Ramsey, R P. 1997. Considering Source and Types of Social Support : A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, Vol. XVII, No.1.1997
- Fisher, Jeffrey *et al.* 1999. The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior* 54, 314–334 (1999)
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Edisi ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- House, James S. 1978. Social support, Occupational stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 21 september: 202-218
- Hulin and L. Charles. 1966. Effects of Changes in Job satisfaction Levels on Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol 52(2), Apr 1966, 122-126.
- Jaramillo *et. al.* 2006. Occupational Stress Among Police Officers: The Case of Botswana Police Service. *Research Journal of Business Management*, 3: 25-35.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Mas`ud, Fuad. 2004. “*Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mauludin, A. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jilid 3. Edisi kelima, alih bahasa Widyono Soetjipto. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P. ., 2008, *Organizational Behaviour 12th edition*. Jakarta : Salemba Empat.
- Stamps, P.L., and Piedmonte, E.B. (1986). Nurses and Work satisfaction. Ann Arbor, MI: *Health Administration Press*.

- Sullivan, Sherry E. and Bhagat, Rabi S. 1992. Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here?. [Journal of Management](#).
- Solimun. 2000. *Analisis Multivariat, Structural Equation Modeling*. Malang : Gramedia