

## **HUBUNGAN TEKANAN KERJA DENGAN KEPUASAN GAJI PEKERJA SALES COUNTER HANDPHONE**

**Balqisthi Ega Wanda<sup>1</sup>, Triski Alfino<sup>2</sup>, Muhammad Amru Siddiq<sup>3</sup>, Sianto<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [balqisthiiegawanda@gmail.com](mailto:balqisthiiegawanda@gmail.com)<sup>1</sup>, [triskialfino2003@gmail.com](mailto:triskialfino2003@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[amrusiddiq66@gmail.com](mailto:amrusiddiq66@gmail.com)<sup>3</sup>, [sianto86@uinsu.ac.id](mailto:sianto86@uinsu.ac.id)<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Stres kerja pada pekerjaan sales dimana pekerja harus menghadapi tekanan-tekanan berupa pencapaian target penjualan untuk mendapatkan bonus walaupun bekerja dengan tekanan para sales dari counter handphone ini diberikan kesejahteraan atas pencapaiannya, lingkungan kerja yang harmonis dapat menciptakan kualitas kerja yang baik juga. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan tekanan kerja dengan kepuasan gaji dan kepuasan kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional untuk mengetahui hubungan antara faktor faktor resiko dan efek pada variabel yang diteliti, yaitu variabel tekanan kerja dan kepuasan gaji dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 16 responden yang bekerja sebagai *sales counter handphone*. Dengan adanya penelitian ini memiliki arti agar mengetahui adanya hubungan positif yang tinggi seperti kepuasan kerja, tunjangan dan lingkungan maka pekerja akan merasakan semangat dalam mencari target penjualan serta dapat membangun kesejahteraan psikologis.

**Kata Kunci : Gaji, Kesejahteraan, Sales, Tekanan.**

### **ABSTRACT**

*Work stress in sales jobs where workers have to face pressures in the form of achieving sales targets to get bonuses even though working under pressure, salespeople from cellphone counters are given welfare for their achievements, a harmonious work environment can create good quality work too. The aim of this research is to determine the relationship between work pressure and salary satisfaction and worker welfare satisfaction. This research uses quantitative methods with correlational techniques to determine the relationship between risk factors and the effects on the variables studied, namely the variables of work pressure and salary satisfaction by approaching, observing or collecting data at the same time. The total sample in this research was 16 respondents who worked as cellphone sales counters. With this research, it means that knowing that there is a high positive relationship such as job satisfaction, benefits and the environment, workers will feel enthusiastic in seeking sales targets and can build psychological well-being.*

**Keywords:** *Gaji, Kesejahteraan, Sales, Tekanan.*

---

## **PENDAHULUAN**

Stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada tekanan-tekanan dari dunia luar yang mendorongnya melampaui batas kemampuannya. Sedangkan stres kerja adalah suatu keadaan dimana anda terkena tekanan di tempat kerja atau merasa tertekan secara fisik maupun psikologis. Jika tidak ditangani, stres terkait pekerjaan dapat menyebabkan beberapa dampak kesehatan, antara lain kelelahan (kombinasi kelelahan fisik, mental, dan emosional), penurunan produktivitas kerja, kecemasan, dan kelelahan. Juga dapat menyebabkan depresi.

*Sales* adalah keterampilan penjualan seorang tenaga kerja penjualan dan mencakup proses penjualan dari langkah promosi hingga implementasi. Karena itu, pengertian *sales* atau *seller* di sini adalah orang yang menyediakan produk dalam proses menawarkan barang yang dijual. Atau dalam artian lainnya sales penjualan adalah pria atau wanita yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk mempromosikan produk atau barang dagangan yang berhubungan langsung dengan aktivitas pemasaran produk.

Beberapa hal yang mempengaruhi stres kerja pada pekerjaan *sales* yaitu pekerjaan yang penuh tekanan seperti target yang tidak tercapai, konflik antara sales dan pembeli dan konflik pada lingkungan kerja. Tuntutan *sales*/penjualan adalah pekerjaan yang penuh dengan tantangan dan akan mendapatkan reward positif jika seorang *sales* dapat menghadapi tantangan tersebut dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh *counter*

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasional untuk mengetahui hubungan antara faktor faktor resiko dan efek pada variabel yang diteliti, yaitu variabel tekanan kerja dan kepuasan gaji dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 16 responden yang bekerja sebagai *sales counter handphone*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **1. Data Umum**

##### **a. Distribusi Usia Pegawai**

Usia adalah lamanya hidup responden sejak lahir sampai dengan tahun survei. Hasil distribusi umur responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Berdasarkan Umur pada Pekerja**

Umur	f	%
< 30 tahun	12	75%
> 30 tahun	4	25%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

**Berdasarkan tabel 1.** diketahui bahwa berdasarkan hasil survei, usia responden sebagian besar berada pada kelompok umur dibawah 30 tahun yaitu (75%) sebanyak 12 responden, sedangkan pada kelompok umur diatas 30 tahun terdapat adalah (25%) 4 responden.

b. Distribusi Gender karyawan

Gender merupakan perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki sejak responden dilahirkan. Hasil sebaran pegawai berdasarkan gender adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Responden Berdasarkan Gender pada Pekerja**

Gender	f	%
Laki – laki	5	31,2%
Perempuan	11	68,8%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

**Berdasarkan tabel 2.** diketahui bahwa jika dilihat dari gender, mayoritas responden adalah perempuan yaitu. 11 responden (68,8%) dan 5 responden berjenis kelamin laki-laki (31,3%).

c. Distribusi Massa Bekerja

Massa kerja adalah lamanya bekerja, dihitung dari tahun pertama ikut bekerja sampai dengan tahun dilakukannya penelitian ini. Hasil distribusi massa kerja sales adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Responden Berdasarkan Massa Kerja**

Massa Kerja	f	%
< 5 tahun	12	75%
> 5 tahun	4	25%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

**Berdasarkan tabel 3.** dapat diketahui bahwa pada hasil distribusi masa kerja mayoritas memiliki masa kerja <5 tahun sebesar (75%) sebanyak 12 responden sedangkan responden yang memiliki masa kerja >5 tahun yaitu sebesar (25%) sebanyak 4 responden.

d. Distribusi Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang atau tingkat pendidikan formal terakhir yang pernah diselesaikan oleh responden. Distribusi pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4. sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada pekerja**

Pendidikan	f	%
SMP	1	6,2%
SMA/SMK	13	81,3%
PT	2	12,5%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

**Berdasarkan tabel 4.** diketahui bahwa untuk tingkat pendidikan, mayoritas pada tingkat pendidikan SMA/SMK terdapat (81,3%) sebanyak 13 reponden, pada tingkat pendidikan SMP terdapat (6,2%) hanya 1 responden. Sedangkan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi yaitu sebesar (12,5%) sebanyak 2 responden.

2. Data Khusus

a. Distribusi Tingkatan Tekanan Pekerjaan Ketika Tidak Mencapai Target

Ada banyak hal yang dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan terhadap karyawan. Seperti target yang terlalu tinggi dan tidak realistis yang membuat pekerja mengalami kesulitan

konsentrasi dan menambah beban pikiran. Distribusi tingkat tekanan pekerjaan membuat *sales* merasa sulit konsentrasi ketika tidak mencapai target dapat dilihat pada tabel 5. Sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Responden Mengalami Sulit Berkonsentrasi Ketika Tidak Mencapai Target**

Sulit	f	%
<b>Berkonsentrasi</b>		
Setuju	9	56,3%
Tidak Setuju	7	43,7%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa banyak pekerja sales mengalami sulit berkonsentrasi ketika tidak mencapai target penjualan sebesar (56,3%) sebanyak 9 responden pekerja memilih Setuju, dan sebesar (43,7) sebanyak 7 responden memilih Tidak Setuju.

b. Distribusi Tingkatan Kenyaman Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja biasa dibentuk oleh komunikasi dan interaksi antara pekerja, rekan pekerja, pelanggan dan atasan yang harmonis dapat membantu meringankan pekerjaan dan stres berlebihan. Distribusi tingkat kenyamanan pekerja dengan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Responden Tingkat Kenyaman dengan Lingkungan Kerja**

Kenyaman	f	%
<b>Kerja</b>		
Puas	13	81,3%
Tidak Puas	3	18,7%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa banyak pekerja merasakan nyaman dengan lingkungan kerja sebesar (81,3%) sebanyak 13 Responden merasa Puas dan merasa keharmonisan kerjasama antara rekan kerja, atasan dan pelanggan. dan sebesar (18,7%) sebanyak 3 Responden merasa Tidak Puas.

**c. Distribusi Tingkatan Kepuasan Gaji**

Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja *sales* tetap atau kontrak dalam periode tertentu, misalnya bulanan. gaji terdiri dari komponen dasar, yang dikenal sebagai gaji pokok, serta komponen tambahan berupa tunjangan/bonus jika pekerja mencapai target yang maksimal. Distribusi kepuasan gaji pekerja dapat dilihat pada tabel 7. Sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Responden dengan Tingkat Kepuasan Gaji**

<b>Kepuasan Gaji</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Puas</b>	<b>12</b>	<b>75%</b>
<b>Tidak Puas</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Kuesioner*

Berdasarkan tabel 7. diketahui bahwa banyak sales yang merasa puas dan sejahtera dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan walaupun harus memenuhi tuntutan target penjualan, sebesar (75%) sebanyak 12 responden merasa Puas dengan gaji dan bonus yang diberikan, sedangkan sebesar (25%) sebanyak 4 Responden merasa Tidak Puas dengan gaji dan bonus yang diberikan.

**Pembahasan**

Hasil dalam pengelolaan data kategorisasi kepuasan gaji menunjukkan bahwa mayoritas pekerja sales merasakan kepuasan dengan yang diberikan meskipun tuntutan atau tekanan target penjualan yang harus mereka penuhi. Hubungan yang baik dan suasana kerjasama dalam bekerja yang membuat pekerja sales tetap bertahan pada pekerjaannya.

Dapat disimpulkan pula bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja sales tidak hanya bersumber dari gaji saja. Seperti interaksi pekerja kepada customer, interaksi pekerja kepada rekan kerja atau atasan. Atasan yang mampu mensejahterakan pekerjaannya sangat membantu untuk tidak merasakan stres dan tekanan berlebihan

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebanyakan jumlah responden dalam penelitian ini rata-rata berusia di bawah 30 tahun dan mayoritas adalah perempuan dengan lama waktu

berkerja tidak lebih dari 5 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Stres kerja pada pekerja sales counter handphone dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja, target penjualan yang tinggi, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu menurut hasil penelitian ini kepuasan kerja sangat tergantung pada tingkat kenyamanan lingkungan kerja, konsentrasi kerja, dan gaji meskipun para pekerja sales sedang berada didalam tekanan saat berkerja.

### **Saran**

Untuk mengurangi tingkat stres kerja pada pekerja sales di counter handphone, perusahaan perlu mempertimbangkan tidak hanya aspek finansial tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kerjasama yang harmonis antara sesama pekerja dengan atasan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrian, D. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Nasional Putra. 2012
- Anoraga, P. Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta. 2009
- Muhith, A., Nasir. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan. Yogyakarta: Nuha medika. 2011
- Muhith, A., Hannan, M., Mawaddah, N., & Aqnata, C. A. (2018). Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Masker dengan Gangguan Saluran Pernapasan pada Pekerja di PT Bokormas Kota Mojokerto. *Journal of Health Science (Jurnal Ilmu Kesehatan)* 3(!), 20-33.
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. L. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federeal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 39-47.
- Sahab S. 1997. Teknik Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya Manusia.
- Suharyadi, S., Saifullah, S., Irawan, E., & Sundari, R,. (2019). Analisa Pemilihan SalesTerbaik di PT. Enserval Putera Megatrening Tbk, Pematangsiantar dengan metode Profil Matching. *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)*, 1, 731-739.
- Suma'mur PK. 1995. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja . Jakarta: PT Gunung Agung.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi pada Karyawan Cleaner yang menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 126322.

