



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA
PT SATRIA PUTRA KOMANDO**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Novilia Talla

0211 16 289

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: / / dan berakhir tanggal: / /

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Novilia Talla L/P*
NPM : 021116289
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Angka Priatna, SE., MM.
Anggota Komisi : H. Erik Irawan Suganda, MA
Judul Skripsi : HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
 KARYAWAN PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO

Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(H. Erik Irawan Suganda, MA.)



Diketahui,

Ketua Program Studi,
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)



(Handwritten signature of the Dean)
(Handwritten signature of the Program Study Head)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Selasa, Tanggal 28 Juni 2022

Novilia Talla

0211 16 289

Menyetujui

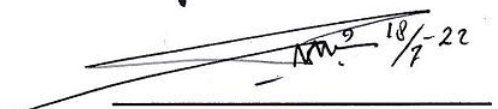
Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, C.Esther)



Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing

(H. Erik Irawan Suganda, MA.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novilia Talla
NPM : 0211 16 289
Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PT Satria Putra Komando

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 24 Januari 2022



Novilia Talla
0211 16 289

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan,
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Novilia Talla. 021116289. Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Putra Komando. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Universitas Pakuan. Dibawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Angka Priatna Dan Anggota Komisi Pembimbing Erik Irawan Suganda Tahun 2021.

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perkembangan sangat diperlukan dalam setiap usaha yang dijalankan, perkembangan tersebut akan membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi serta stabilitas agar dapat tetap bersaing dengan kompetitor lainnya. Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis bisnis. Manajemen sumber daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada unsur manusianya.

Penelitian ini mengenai stres kerja dengan kepuasan kerja PT Satria Putra Komando jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM spss *statistics 25*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando memiliki hubungan negatif yang kuat, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar $r = -0,672$ yang artinya tingkat hubungan kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai $KD = 45,15\%$ menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan adalah $45,15\%$ dan sisanya $54,85\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel stres kerja (X). Dan untuk hasil uji koefisien korelasi diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,668 > 1,673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Satria Putra Komando.

Kata kunci : *stres kerja dan kepuasan kerja*

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarukatuh,

Puji syukur ke hadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO". Dalam penulisan Skripsi ini, penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam Penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penyusunan Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT. Yang selalu merestui penulis dalam setiap langkah yang diambil oleh penulis.
2. Orang tua tercinta yaitu Ayah Ismail Talla dan Mamah Yulia yang membesarkan penulis sejak kecil hingga saat ini dengan rasa cinta dan kasih sayang selalu memberikan doa yang tidak pernah putus dan selalu berjuang hingga detik ini untuk penulis dan selalu memberikan dukungan di setiap harinya.
3. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.
6. Bapak Doni Wihartika, S.PI., MM. selaku Asisten Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, Bogor.
7. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan dengan sabar kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak H. Erik Irawan Suganda, MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberikan masukan dalam bentuk bimbingan dengan sabar terhadap penulis.
9. Ibu Sri Hidajati Ramdani SE., MM. selaku Dosen wali kelas H Manajemen angkatan 2016.
10. Seluruh Dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.

11. Untuk teman-teman saya di kelas H maupun dikelas lain Manajemen 2016 yang selalu memberikan semangat.
12. Almarhumah (Nurjamilah) mamah dari teman saya Nuriska Fauzi yang sudah penulis anggap sebagai mamah kedua dan selalu memberikan nasehat.
13. Teman-teman (Ainun, Anjani, Mutia, Ika, Nova,) yang sudah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Bapak Rudi Bakker, sebagai Direktur Pemilik PT Satria Putra Komando yang sudah mengizinkan penulis menjadikan perusahaannya sebagai lokasi penelitian.
15. Bapak Subirin, sebagai Manajer Operasional PT Satria Putra Komando yang sudah memberikan informasi perusahaan untuk menjadi bahan penelitian penulis.
16. Seluruh pegawai PT Satria Putra Komando yang sudah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
17. Dan yang terakhir yaitu diri saya sendiri Novilia Talla sebagai penulis skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat pahala yang berlimpah dari ALLAH SWT. Akhir kata semoga proposal penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

Bogor, 2022

Penulis

Novilia Talla

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Stres Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.2.2 Penyebab Stres Kerja	15
2.2.3 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	16
2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	16
2.2.5 Indikator-Indikator Stres Kerja	17

2.2.6	Tingkatan Stres	18
2.3	Kepuasan Kerja.....	19
2.3.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.3.2	Pengaruh Kepuasan Kerja	20
2.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.3.4	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	21
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
2.4.2	Kerangka Pemikiran	26
2.5	Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	28
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	28
3.2.1	Objek Penelitian.....	28
3.2.2	Unit Analisis	28
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	28
3.3	Jenis Dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	29
3.4	Operasionalisasi Variabel	29
3.5	Metode Penarikan Sampel	31
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1	Data Primer	32
3.6.2	Data Sekunder	33
3.7	Uji Kualitas Data.....	33
3.7.1	Uji Validitas	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	35
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	37
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi	37
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	38
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	39

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data .	40
4.1.1.	Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan	40

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang PT. Satria Putra Komando	41
4.1.3. Profil Responden.....	42
4.2. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	46
4.2.1. Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian	46
4.2.2. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	75
4.2.3. Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Putra Komando	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
5.1. Simpulan.....	80
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Golongan Kredit Macet	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT Satria Putra Komando	5
Tabel 1.3 Penilaian Prestasi Kerja	6
Tabel 1.4 Employee Labor Turn Over	6
Tabel 1.5 Data Pra-Survey Stres Kerja Pada PT Satria Putra Komando	7
Tabel 1.4 Data Pra-Survey Kepuasan Kerja Pada PT Satria Putra Komando	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.2 Skala Likert Penilaian Kuesioner	32
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.5 Kriteria Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 3.6 Koefisien Korelasi Dan Tafsirnya	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2 Usia Responden	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Membuat Kesehatan Saya Menurun.....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Banyak Beban Pekerjaan yang Diberikan Kepada Saya.....	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Saya Harus Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memberikan Pekerjaan yang Sulit Saya Kerjakan	49
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Menuntut Saya Untuk Bekerja Sesuai Target.....	50
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Saya Akan Mendapat Sanksi Dari Atasan Jika Malas Bekerja.....	51
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas yang Ada Pada Perusahaan Belum Menunjang Pekerjaan Saya.....	52
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Ada Perlindungan Pegawai Dalam Risiko Pekerjaan Saya.....	53
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Kurangnya Kenyamanan Dalam Bekerja	53
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Perusahaan Saya Sudah Mengikuti Perkembangan Teknologi yang Ada	54

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Lingkungan Kerja di Sekitar Perusahaan Sangat Aman.....	55
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Lingkungan Kerja Sangat Berpengaruh Terhadap Pekerjaan	56
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan yang dilakukan Sesuai Dengan Kemampuan Saya	57
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Senang Jika Mendapatkan Penghargaan (<i>reward</i>).....	58
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Ketidakpastian Peran Karyawan Dalam Perusahaan	58
Tabel 4.20 Rekapitulasi dan Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	60
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Dalam Bekerja Saya Juga Mendapat Kesempatan Belajar	61
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Saya Jalani Sangat Menarik	62
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Keahlian/DomisiliSaya	62
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Saya Terima Selalu Tepat Waktu	63
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang diberikan Sesuai Dengan Hasil Pekerjaan Saya	64
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Atas Tunjangan Yang diberikan Perusahaan	65
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Peluang Mendapatkan Promosi Sangat Tinggi di Perusahaan Tempat Saya Bekerja	66
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Menurut Saya Sistem Promosi di Perusahaan Terlaksana Dengan Adil	67
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang Saya Jalani Mengalami Tingkat Kemajuan.....	67
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pengawas Selalu Memberikan Petunjuk Dalam Pekerjaan Kepada Saya	68
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Dengan Pengawasan yang dilakukan Oleh Pimpinan	69
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Senang Jika Pengambilan Keputusan Selalu Melibatkan Karyawan.....	70
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Saya dan Rekan Kerja Menjalin Hubungan yang Harmonis	71
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Dengan Kerja Sama yang Terjalin Dengan Rekan Kerja.....	72
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Karena Persaingan di	

Dalam Perusahaan Secara Sportif.....	72
Tabel 4.36 Rekapitulasi dan Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	75
Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	27
Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Pie Chart Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.3 Pie Chart Usia Responden.....	44
Gambar 4.4 Pie Chart Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 4.5 Pie Chart Masa Kerja Responden	46
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Jawaban Responden Variabel Stres Kerja
3. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, suatu perkembangan sangat diperlukan dalam setiap usaha yang dijalankan, perkembangan tersebut akan membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi serta stabilitas agar dapat tetap bersaing dengan kompetitor lainnya. Ketika suatu perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam perencanaan strategis bisnis. Manajemen sumber daya yang strategis berkenaan dengan perencanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, agar memperoleh sebanyak mungkin nilai tambah. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada unsur manusianya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan juga tidak terlepas dari permasalahan baik itu dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Dalam perusahaan sangat dibutuhkan tenaga kerja yang ahli dan terampil, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan masa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya pencapaian perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius pula dari perusahaan. Perusahaan harus menyadari bahwa tujuan dari organisasi akan dapat dicapai dengan adanya karyawan yang mampu dan terampil didalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan padanya.

Menurut Shafiq dan Hamza (2017) aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberikan dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara manusia satu dengan manusia lainnya. Untuk menangani masalah yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dan juga kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk di dalamnya *softskill* yang dimilikinya. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Faktor kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh *inovatif* atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja karyawan rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dan lain-lain, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan eksternal dan internal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari pegawai dalam perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu secara internal maupun eksternal pegawai. Salah satunya adalah stres kerja yang dialami pegawai besar kemungkinan mempunyai dampak terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai.

Seperti yang kita ketahui stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang tentunya akan mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif dan juga negatif baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasa disebut *eustress*, dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung membawa dampak negatif atau disebut *distress*, karena dapat menurunkan kepuasan kerja. Banyak ditemukan di dalam perusahaan karyawan yang memiliki stres kerja. Jika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang berlebihan dalam dirinya maka akan menimbulkan dampak yang tidak sehat, karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat dan perilakunya pun ikut terganggu.

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Sunyoto (2015) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang ataupun menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kemangkiran, pindah kerja, malas bekerja dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri serta perusahaan.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan dan tim, hasil yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan psikis.

Berdasarkan pendapat definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja muncul ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan status sosialnya. Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya.

Globalisasi di bidang ekonomi telah membawa dampak yang luar biasa dalam bidang hukum bisnis. Salah satu yang paling terkena dampak dari globalisasi tersebut ialah lembaga perbankan. Bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan pokoknya menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat melalui pemberian pinjaman atau kredit. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi yang ada, bank memiliki berbagai fasilitas-fasilitas yang dapat diberikan oleh jasa perbankan dalam menunjang kegiatan usaha bank, ditujukan untuk memikat masyarakat supaya menggunakan fasilitas bank yang dapat memenuhi kebutuhan transaksi pembayaran secara mudah dan cepat. Fasilitas yang dimaksud tersebut adalah kartu kredit.

Fasilitas kartu kredit pada saat ini sudah bukan barang yang asing lagi bagi masyarakat, tetapi menjadi kebutuhan pokok yang tidak dapat dipisahkan dari alat pembayaran sehari-hari. Produsen kartu kredit mencoba memberikan pemahaman bahwa dengan menggunakan

kartu kredit semuanya beres. Praktis dan aman penggunaannya. Dalam konteks ini pengguna kartu kredit mengemas dirinya dalam lingkaran kehidupan yang dikendalikan oleh aktivitas hutang. Semakin banyak kartu kredit yang dimilikinya, semakin bebas membelanjakan uangnya. Semakin banyak hutang yang dimiliki, maka mereka dinobatkan sebagai warga masyarakat modern. Lewat tawaran diskon, promosi, dan rayuan dahsyat yang lainnya, para pemilik kartu kredit mendapatkan *reward point* atas objek barang dan jasa yang dibelinya.

Penggunaan kartu kredit yang tidak bijaksana, maka akan mendatangkan masalah bagi pemiliknya. Permasalahan kartu kredit yang sering terjadi adalah keterlambatan kewajiban pembayaran yang pada akhirnya menimbulkan kemacetan, atau biasa disebut dengan kredit macet.

Adanya kasus kredit bermasalah adalah debitor telah dianggap mengingkari janji untuk membayar bunga dan/atau kredit induk yang telah jatuh tempo sehingga terjadi keterlambatan pembayaran atau sama sekali tidak ada pembayaran, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kredit bermasalah yang di dalamnya meliputi kredit macet, meskipun demikian tidak semua kredit yang bermasalah adalah kredit macet. Kredit macet atau *problem loan* adalah suatu keadaan dimana debitur baik perorangan atau perusahaan tidak mampu membayar kredit bank tepat pada waktunya. Di dunia kartu kredit, kredit macet merupakan kredit bermasalah dimana pengguna kartu kredit tidak mampu membayar minimum pembayaran yang telah jatuh tempo lebih dari 3 bulan. Suatu kredit digolongkan kedalam kredit macet bilamana :

TABEL 1.1
GOLONGAN KREDIT MACET

<i>Bullet</i>	Tidak dapat memenuhi kriteria kredit lancar, kredit kurang lancar dan kredit diragukan; atau
<i>Bullet</i>	Penyelesaian pembayaran kembali kredit yang bersangkutan, telah diserahkan kepada pengadilan negeri atau Badan Urusan Piutang Negara (BUPN), atau telah diajukan permintaan ganti rugi kepada perusahaan asuransi kredit.

Kartu kredit yang sudah macet akan menimbulkan masalah baru bagi pemiliknya dan bagi pihak bank yang menerbitkan kartu kredit tersebut. Pada umumnya yang terjadi adalah permasalahan dalam hal penagihan hutang kartu kredit yang macet. Nasabah sering merasa keberatan apabila sudah terjadi jatuh tempo penagihan kartu kreditnya yang macet. Nasabah merasa keberatan apabila dalam proses penagihan kredit macetnya dilakukan dengan menggunakan jasa pihak ketiga (*debt collector*). Pengguna kartu kredit yang terlilit hutang dalam jumlah yang besar dan tidak mampu melunasi tagihan yang diminta oleh bank harus berurusan dengan *debt collector*.

Debt collector sebagai pihak yang dikuasakan oleh bank untuk menagih hutang kartu kredit konsumen pada dasarnya bekerja sesuai dengan target yang diamanatkan oleh bank penerbit kartu kredit kepada badan usaha tersebut. *Debt collector* di sini merupakan badan usaha yang bekerja sama dengan lembaga perbankan jika terjadi masalah dalam

penunggakan hutang dalam pelunasan tagihan kartu kredit, yang pada intinya bank tidak ingin adanya wanprestasi dalam perjanjian pemberian kartu kredit. Campur tangan *Debt collector* dalam penagihan hutang, dan kuasa yang diberikan pihak bank kepadanya, membuat para *Debt collector* seingkali melakukan sejumlah cara dalam penagihan hutang kepada nasabah.

PT Satria Putra Komando telah berpengalaman dibidang jasa penagihan (*debt collection*) di Indonesia dan memuaskan secara profesional bagi karyawannya. Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat, misalnya seperti jasa perkreditan bank. Perusahaan jasa ini juga harus memperhatikan dan memenuhi tuntutan lingkungan tersebut. Disamping memperhatikan lingkungan internal dan eksternal, untuk dapat terus hidup dan berkembang sebuah perusahaan jasa juga harus memperhatikan sumber daya manusianya mengingat sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemennya. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

TABEL 1.2
JUMLAH KARYAWAN PT SATRIA PUTRA KOMANDO
PADA TAHUN 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2018	85 orang
2019	80 orang
2020	65 orang

Sumber : PT Satria Putra Komando 2021

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tahun 2018 mempunyai 85 karyawan, lalu pada tahun 2019 menurun menjadi 80 karyawan, dan mengalami penurunan lagi pada tahun 2020 menjadi 65 karyawan. Maka dari itu, sebagai pimpinan perlu adanya tindak lanjut dari atasan untuk lebih mengawasi karyawannya ataupun memperhatikan karyawannya.

Sedangkan berdasarkan dari data yang diperoleh dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando dalam menyelesaikan pekerjaannya dari tahun 2018, 2019 dan 2020 seperti Tabel 1.3.

TABEL 1.3
DAFTAR PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT SATRIA PUTRA KOMANDO
PADA TAHUN 2018-2020

Jumlah Karyawan			Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan						Kriteria dan Score Penilaian		
2018	2019	2020	2018		2019		2020				
85	80	65	SB	15 orang	SB	17 orang	SB	25 orang	SB	Sangat Baik	90-100
			B	30 orang	B	21 orang	B	12 orang	B	Baik	80-90
			CB	25 orang	CB	13 orang	CB	10 orang	CB	Cukup Baik	70-80
			S	10 orang	S	20 orang	S	15 orang	S	Sedang	60-70
			K	5 orang	K	9 orang	K	3 orang	K	Kurang	50-60

Sumber : PT Satria Putra Komando 2021

Hasil dari penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando, pada tahun 2018, 2019 dan 2020 yang dilakukan setiap akhir tahun. Terlihat bahwa di tahun 2018, jumlah karyawan 85 orang yang mendapatkan nilai SB : 15 orang, B : 30 orang, CB : 25 orang, S : 10 orang, dan K : 5 orang. Tahun 2019, jumlah karyawan 80 orang yang mendapatkan nilai SB : 17 orang, B : 21 orang, CB : 13 orang, S : 20 orang, dan K : 9 orang. Tahun 2020, jumlah karyawan 65 orang yang mendapatkan nilai SB : 25 orang, B : 12 orang, CB : 10 orang, S : 15 orang, dan K : 3 orang.

Tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari employee Labor turn over dari tahun ketahunnya. Karena jika tingkat LTO karyawan meningkat dari tahun ketahunnya bisa dikatakan bahwa perusahaan tidak dapat menjaga kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui LTO karyawan PT Satria Putra Komando dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 1.4
JUMLAH KELUAR MASUKNYA KARYAWAN (EMPLOYEE LABOR TURN OVER) PT
SATRIA PUTRA KOMANDO TAHUN 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Keluar	Masuk	
2018	90	7	2	85
2019	85	10	5	80
2020	80	27	12	65

Sumber : PT Satria Putra Komando 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada PT Satria Putra Komando diketahui terjadi employee labor turn over atau keluar masuknya karyawan, terlihat dari jumlah tahun 2018 sampai tahun 2020 yang setiap tahunnya mengalami perubahan. Masih tingginya karyawan masuk dan keluar perlu menjadi perhatian yang serius bagi perusahaan dan jika karyawan keluar tidak segera diganti maka karyawan yang lain akan meanggung pekerjaan dari karyawan yang keluar sehingga mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara efektif.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan serta pra-survey yang dilakukan peneliti terhadap 15 pegawai, terdapat masalah pada stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando saat ini. Hal ini didukung oleh pernyataan yang telah di isi oleh pegawai PT Satria Putra Komando didalam penyebaran kuesioner.

TABEL 1.5

DATA STRES KERJA PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO

No	Pernyataan Stres Kerja	Frekuensi Ya	Persentase (%)	Frekuensi Tidak	Persentase (%)
1	Beban kerja yang berlebihan membuat tekanan darah saya meningkat	8	53,33 %	7	46,66 %
2	Dalam menjalani pekerjaan saya selalu dikejar oleh target	10	66,66 %	5	33,33 %
3	Beban kerja yang diterima tidak menimbulkan rasa bosan	9	60 %	6	40 %
4	Apakah fasilitas perusahaan menunjang pekerjaan anda	4	26,66 %	11	73,33 %
5	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	6	40 %	9	60 %

Sumber : Hasil Pra-Survey dan diolah Peneliti Tahun 2021

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dialami karyawan disebabkan karena beban kerja berlebihan membuat tekanan darah tinggi, dengan 8 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (53,33%) dan 7 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (46,66%), serta pekerja selalu dikejar oleh target, dengan 10 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (66,66%) dan 5 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (33,33%), serta fasilitas kurang menunjang pekerjaan, dengan 4 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (26,66%) dan 11 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (73,33%). Sedangkan stres kerja yang tidak dialami karyawan disebabkan karena beban kerja yang diterima tidak menimbulkan rasa bosan, dengan 9 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (60%) dan 6 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (40%), dan keberhasilan pekerja lain menjadi pesaing, dengan 6 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (40%) dan 9 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (60%).

TABEL 1.6
DATA KEPUASAN KERJA PADA PT SATRIA PUTRA KOMANDO

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Frekuensi Ya	Persentase (%)	Frekuensi Tidak	Persentase (%)
1	Pekerjaan yang saya jalani sudah sesuai dengan keahlian saya	8	53,33%	7	46,66 %
2	Rekan kerja saya kurang menyenangkan	9	60 %	6	40 %
3	Gaji yang diterima tidak tepat waktu	9	60 %	6	40 %
4	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang	8	53,33 %	7	46,66 %
5	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	10	66,66 %	5	33,33 %

Sumber : Hasil Pra-Survey dan diolah oleh Peneliti Tahun 2021

Berdasarkan hasil pra-survey Tabel 1.4 menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja yang dialami karyawan disebabkan karena rekan kerja yang kurang menyenangkan, dengan 9 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (60%) dan 6 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (40%), kemudian gaji yang mereka terima tidak tepat waktu, dengan 9 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (60%) dan 6 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (40%). Sedangkan beberapa kepuasan kerja yang dialami karyawan disebabkan karena pekerjaan yang dijalani sudah sesuai keahlian yang mereka kerjakan, dengan 8 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (53,33%) dan 7 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (46,66%), serta mereka puas dengan pekerjaan yang ditekuni, dengan 8 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (53,33%) dan 7 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (46,66%), dan sistem promosi yang terlaksana dengan adil di perusahaan, dengan 10 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (66,66%) dan 5 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (33,33%).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan stres kerja dan kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando, dengan judul **“Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada PT SATRIA PUTRA KOMANDO”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Gaji yang diterima tidak tepat waktu

3. Rekan kerja yang kurang menyenangkan
4. Fasilitas perusahaan kurang menunjang pekerja
5. Pekerja dikejar oleh target

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perumusan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja pada PT Satria Putra Komando ?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando ?
3. Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Peneliti ingin memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando sebagai bahan untuk menyusun skripsi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui bagaimana stres kerja pada PT Satria Putra Komando.
2. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando.
3. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang pentingnya kepuasan dalam bekerja.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Untuk memberi masukan dan gambaran untuk perusahaan dan pertimbangan tentang kepuasan pegawainya sehingga dapat lebih diperhatikan lagi kenyamanan para pegawainya dan dapat memberikan yang terbaik bagi pegawainya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri.

MSDM didefinisikan oleh Guest (1987) yaitu *Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximize organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.*

Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini : *Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*

Menurut Fahmi (2016) sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (*Human Resources Management is concerned with the employes both as individuals and as a group in attaining goals*).

Menurut Afandi (2017) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Shafiq dan Hamza (2017) aset utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi dengan baik merupakan sumber daya manusia yang memberikan dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan

lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya. Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Makin maju suatu masyarakat, makin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Maka beragam nilai yang dianut para karyawannya, dan makin banyak konflik yang berkembang.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada didalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh.

Adapun beberapa pendapat mengenai tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Menurut Schuler (2017) menyatakan bahwa setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Menurut Sri Larasati (2018) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan terhadap keutuhan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2016) memiliki dua fungsi yaitu :

1) Fungsi manajerial

Merupakan fungsi yang dijalankan oleh seorang manajer dengan menggunakan wewenang dan kewajiban atas personalia atau karyawannya.

Fungsi manajerial terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

c. Penggerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan dan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi ini penting karena merupakan langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, efisien.

d. Pengawasan

Fungsi pengawasan mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi atau penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2) Fungsi operasional

a. Pengadaan SDM

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab departemen SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, orientasi.

b. Pengembangan SDM

Setelah karyawan diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan karyawan penting, karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi. Latihan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat karyawan operasional mempelajari keterampilan teknis secara sistematis. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang dimana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c. Pemberian kompensasi atau balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada karyawan atau kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian karyawan

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan dan masyarakat. Oleh sebab itu perusahaan perlu memahami perasaan sikap dan karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan mengambil keputusan atau kebijakan terkait masalah SDM.

e. Pemeliharaan karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dan keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif pegawai terhadap tugas pekerjaannya dan kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan, karena karyawan akan meninggalkan perusahaan walau belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pension.

Untuk mendukung pembuatan laporan ini, maka perlu dikemukakan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan sebagai landasan dalam pembuatan skripsi ini.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi dan pola berpikir seseorang. Orang-orang yang mengalami stres kerja akan merasakan ketakutan yang kronis, sehingga mereka akan merasa tidak nyaman, marah-marah, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para pimpinan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Lazarus (2000) states “*stress comes from any situation or circumstance that requires behavioral adjustment. Any change, either good or bad, is stressful, and whether it’s a positive and negative change, the physiological response is the same.*” *The sensation and perception of stress requires the use of our body’s energy and defensive resources. These resources become depleted as the duration of stress increases. The three levels of stress are acute stress, episodic stress, and chronic stress.*

Menurut Siagian (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Kaswan (2015) menyatakan bahwa stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan efektif yang kuat, seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan..

Menurut Sunyoto (2015) stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun psikis seseorang saat dihadapkan dengan keadaan yang tidak sesuai antara tuntutan dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada respon individu dalam menghadapinya.

2.2.2. Penyebab Stres Kerja

Berikut ini adalah penyebab stres kerja menurut Sunyoto (2018), yaitu sebagai berikut :

1) Penyebab fisik

Penyebab fisik yaitu kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Kelelahan juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Penggeseran kerja yang terus menerus juga dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Selain itu jetlag juga menyebabkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Terakhir suhu dan kelembapan. Suhu dan kelembapan dapat menyebabkan stres kerja. Bagaimana tidak, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2) Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

3) Sifat pekerjaan

Situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

4) Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

5) Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

2.2.3. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada 3 (tiga) pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- 1) Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- 2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- 3) Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga cara yang pertama yaitu memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yaitu dengan cara melakukan penilaian terhadap situasi sumber-sumber stres, mengembangkan alternative tindakan, mengambil tindakan yang dipandang paling tepat dan sebagainya. Lalu yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

2.2.4. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja pada individu yaitu ketika mendapatkan suatu tekanan, tuntutan dan hambatan. Menurut Stephen. P Robbins (2017) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stress individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan dalam siklus hidup bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena hantaman, sebagai contoh, maka individu akan menjadi semakin cemas dengan keamanan pekerjaannya. Ancaman terorisme di Negara maju dan Negara yang sedang berkembang, misalnya, akan mengarahkan pada ketidakpastian politik yang menjadi sangat menegangkan bagi orang-orang di dalam Negara-negara tersebut, lalu inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman karyawan akan usang dalam waktu yang sangat singkat, komputer,

robotik, otomasi, dan bentuk-bentuk yang mirip dari perubahan teknologi juga merupakan sebuah ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional

Stephen P Robbins (2015) telah mengkategorikan faktor organisasional menjadi tiga tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal.

- a. Tuntutan tugas terkait dari pekerjaan individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.
- b. Tuntutan peranan terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegangnya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.
- c. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Individu

Mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan, adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

2.2.5. Indikator Stres Kerja

Adapun menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) indikator yang digunakan untuk stres kerja, yaitu :

- a. Beban Kerja
Beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
- b. Sikap Pimpinan
Perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

- c. Peralatan Kerja
Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, computer, printer dll.
- d. Kondisi Lingkungan Kerja
Kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
- e. Suatu Pekerjaan dan Karir
Kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan

Indikator-indikator stres kerja menurut Afandi (2018) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.6. Tingkatan Stres Kerja

Klasifikasi stres menurut Priyoto (2014) dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu :

1. Stres Ringan
Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.
2. Stres Sedang
Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.
3. Stres Berat
Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus,

kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu yang mendapatkan imbalan yang setimpal. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda. Secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Locke (1976, dalam Hyun, 2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *“the positive emotional state stemming from valuation of a person’s experience associated with job.*

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kondisi kerja, kerjasama antar karyawan dan tim, hasil yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor psikologis dan psikis.

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Bhastary (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap, perilaku dan sudut pandang seorang pekerja saat melaksanakan tugas kerjanya. Kepuasan kerja bersifat individualis. Kepuasan kerja antar pekerja akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda yang di mana kepuasan kerja tersebut akan memengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja tersebut.

Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan adanya harapan-harapan yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

- 1) Terhadap produktifitas
Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- 2) Ketidakhadiran
Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
- 3) Keluarnya pekerja
Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- 4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 - b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
 - d. Kesetiaan (*Loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

- 1) Faktor psikologis
Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenterman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
- 2) Faktor sosial
Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik
Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.3.4. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Sinambela (2016) indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Gaji

Gaji yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan, namun yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Gaji yang dipersepsikan adil berdasarkan pada tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu akan menimbulkan kepuasan kerja.

2) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

3) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman akan sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga faktor ini akan menentukan kepuasan kerja pegawainya.

5) Tingkat kehadiran kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya lebih tinggi. Dan biasanya karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

6) Pengawasan (*supervise*)

Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya dalam melakukan pengawasan. Supervisor yang buruk dapat berakibat kepada absensi.

7) Kondisi kerja

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk digunakan. Sehingga apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

8) Umur

Ada kecenderungan karyawan senior lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif junior. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang senior lebih berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sedangkan karyawan junior biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila harapan dan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan, maka hal tersebut dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

9) Hubungan kerja

Hubungan kerja juga menjadi salah satu indikator penentu dari kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10) Fasilitas

Fasilitas disini yang dimaksudkan adalah fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar dari suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas bagi seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

TABEL 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Adeline Stephanie Winata, Amelia Rosalin. Endo	- Stres Kerja - Kepuasan Kerja	Stres Kerja 1. Overload 2. Role Conflict 3. Responsibility for people	Kuantitatif	1. Stres kerja memiliki hubungan negatif dan

	Wijaya Kartika, Agustinus Nugroho (2015) Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Serta Turnover Intention Di Hotel "X" Surabaya	- Turnover Intention	<p>4. Participation</p> <p>5. Financial Insecurity</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan sekerja 4. Kepuasan dengan penyelia 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri <p>Turnover Intention</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan sebuah organisasi 2. Kecenderungan individu mencari pekerjaan lain di organisasi lain 3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi lain yang menawarkan gaji yang lebih besar 4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dengan atau tidak adanya tujuan yang jelas 5. Kemungkinan individu yang meninggalkan organisasi dengan melihat peluang yang lebih baik di luar organisasi 		<p>tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention</p>
2.	Estelita Mahardikawati (2019) Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling	- Stres Kerja - Kepuasan Kerja	<p>Stres Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologi 2. Psikologikal 3. Tingkah laku <p>Kepuasan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan/supervise 5. Kelompok kerja 6. Lingkungan kerja 	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja karyawan berada pada kategori rendah 2. Kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi 3. Terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan koefisien korelasi -0,635 yang berada pada taraf

					signifikansi 0,027
3.	Muhammad Fikri Jaka Pratama (2019) Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan	- Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Stres Kerja	Motivasi Kerja 1. Faktor Hygeini 2. Faktor Motivation Kepuasan Kerja 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/upah 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Stres Kerja 1. Aspek fisiologis 2. Aspek psikologis 3. Aspek perilaku	Kuantitatif	1. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh $r_{xy} = -0,349$ dan $p < 0,05$ 2. Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh $r_{xy} = -0,316$ dan $p < 0,05$ 3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum haji medan yang ditunjukkan oleh $r_{xy} = 0,451$ dan $p < 0,05$
4	Ganesha Pasya Muhammad Dyah, Yulianti Dwi Astuti (2019) Hubungan Antara Stres Kerja dan	- Stres Kerja - Kepuasan Kerja	Stres Kerja 1. Psikologis 2. Perilaku 3. Fisik Kepuasan Kerja 1. Psikologis 2. Fisik	Kuantitatif	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil berupa hipotesis diterima, yaitu adanya

	Kepuasan Kerja Pada Driver Go-Car di Yogyakarta		3. Sosial 4. Finansial		hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada driver Go-Car di kota Yogyakarta, Semakin rendah stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja.
5	Muhammad Fadli, Oktariani (2021) Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di PT. Grand Shafa Nauli	- Kepuasan Kerja - Stres Kerja	Kepuasan Kerja 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan sekerja Stres Kerja 1. Fisiologis 2. Psikologis 3. Perilaku	Kuantitatif	Adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,661$; $sig < 0,010$. Hal ini menunjukkan bahwa 43.6% hubungan yang terjadi antara kepuasan kerja dengan stres kerja, dan 56.4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya selain kepuasan kerja. Sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap stres kerja sebesar 43.7%. Hal ini terlihat dari nilai R-Square (r^2) yang

					diperoleh dari hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja sebesar 0,437.
--	--	--	--	--	---

Sumber : Data Sekunder2021

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja. Serta menggunakan metode penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu mengenai objek yang diteliti dari beberapa penelitian terdahulu, di mana objek pada penelitian ini akan berfokus pada karyawan PT Satria Putra Komando. Serta perbedaan lainnya adalah variabel penelitian ini tidak sama persis dengan variabel penelitian terdahulu, dan penelitian ini juga tidak menggunakan mediasi atau variabel intervening.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan.

Stres pada dasarnya dapat dialami oleh setiap orang namun pembahasan stres lebih banyak dikaitkan dengan dunia kerja maupun aktivitas yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi atau perusahaan.

Stres kerja yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan bagi karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu kepuasan merupakan suatu kondisi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga ia akan bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

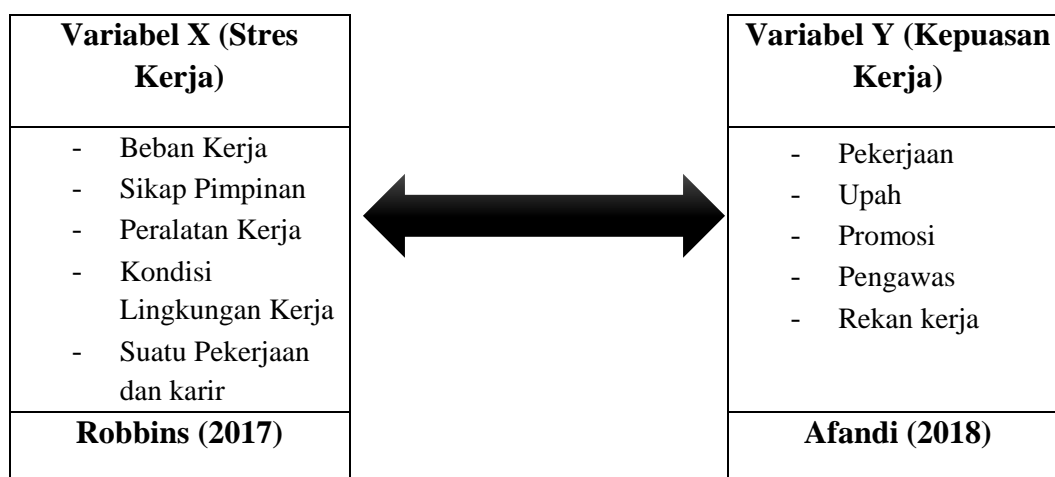
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Akan tetapi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, tidaklah mudah karena terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Salah satunya adalah stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut, sehingga dapat dikatakan adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian diduga “Terdapat hubungan negatif yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sebagai variabel bebasnya adalah stres kerja (X) dan variabel terikatnya kepuasan kerja (Y).

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Dimana Stres Kerja sebagai variabel independen (X) dengan 5 indikator yaitu beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, suatu pekerjaan dan karir. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen (Y) dengan 5 indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa individual atau perorangan, yaitu sumber data diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada PT Satria Putra Komando. Dengan karyawan berjumlah 65 orang. Para staff penagih (*debt collector*), keuangan, manager operasional, koordinator lapangan, dan staff administrasi.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT Satria Putra Komando yang ber alamat di Jl. Pancoran Timur 5 No. 4a, RT.8/RW.8, Pengadegan, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta (12770).

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, meliputi :

1. Data kualitatif
Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada PT Satria Putra Komando.
2. Data kuantitatif
Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data dari PT Satria Putra Komando.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yaitu :

1. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang berada pada PT Satria Putra Komando.
2. Data sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari tulisan-tulisan ilmiah, referensi textbook dan situs website di internet serta penyedia data pada PT Satria Putra Komando.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018), pengertian operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Guna memberikan pemahaman bahasa terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan ini sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman bagi para pembaca, maka perlu disampaikan definisi operasionalisasi variabel.

Definisi variabel adalah tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan antara sebagian besar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah :

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Stres Kerja (Variabel Independent)	Beban Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan membuat kesehatan menurun 2. Tingkat kuantitas beban kerja yang diberikan perusahaan 3. Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu 	Ordinal
	Sikap Pimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan 2. Menuntut karyawan agar bekerja sesuai dengan target 3. Memberikan sanksi kepada karyawan yang malas 	Ordinal
	Peralatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan belum memadai 2. Pelaksanaan perlindungan pegawai terhadap resiko pekerja 3. Kenyamanan dalam bekerja 	Ordinal
	Kondisi Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan teknologi 2. Lingkungan kerja yang aman 3. Kondisi lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap pekerjaan 	Ordinal
	Suatu Pekerjaan dan Karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah maupun lebih tinggi dari kemampuan 2. Tingkat pemberian penghargaan (reward) 3. Kerancuan/Ketidajelasan peran karyawan dalam perusahaan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja (Variabel Dependent)	Pekerjaan	1. Mendapat kesempatan belajar 2. Pekerjaan yang dijalani menarik 3. Penempatan karyawan	Ordinal
	Upah	1. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji 2. Gaji yang diberikan sesuai 3. Kepuasan karyawan atas tunjangan yang diberikan perusahaan	Ordinal
	Promosi	1. Peluang mendapatkan promosi 2. Keadilan promosi 3. Tingkat kemajuan pekerjaan	Ordinal
	Pengawas	1. Memberikan petunjuk dalam pekerjaan 2. Karyawan puas dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan 3. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan	Ordinal
	Rekan Kerja	1. Hubungan rekan-rekan kerja harmonis 2. Kepuasan terhadap kerja sama dengan rekan kerja 3. Kepuasan karyawan dalam bersaing secara sportif	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan PT Satria Putra Komando yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan sampel *probability sampling*. Metode tersebut digunakan karena populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sensus, karena jumlah populasi yang terbilang sedikit sebesar 65 karyawan.

Pada penelitian ini jumlah responden yang diambil dihitung berdasarkan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Batas Toleransi Kesalahan

Jadi :

$$n = \frac{65}{1 + 65(0.05)^2} = 56$$

Jadi, (N) = 65 responden, sedangkan n = 56 responden

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survei dan observasi.

1. Survei yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian itu biasanya dilakukan dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner, dengan tujuan untuk mengetahui siapa mereka, apa yang mereka pikir, rasakan, atau kecenderungan suatu tindakan.

- a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara dengan bagian manajemen sumber daya manusia dan pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data yang objektif.

- b. Angket (*kuesioner*)

Membuat daftar pertanyaan untuk mendapat jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut :

TABEL 3.2
SKALA LIKERT PENILAIAN KUESIONER

No.	Keterangan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap

pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Satria Putra Komando.

3.7. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, seperti yang ditulis oleh Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi (r_{hitung})

n = Jumlah subjek

x = Skor setiap *item*

y = Skor total

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah skor *item*

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam *item*

$\sum y$ = Jumlah skor dalam total

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Berikut hasil uji validitas satu arah (*1-tailed*) terhadap variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai $Df = 30-2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,3061$. Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

Kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah :

- Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid;
- Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

TABEL 3.3

HASIL UJI VALIDITAS STRES KERJA

Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,591	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,557	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,332	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,432	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,626	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,400	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,368	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,612	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,320	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,592	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,495	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,597	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,377	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,548	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,590	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15

pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,3061$.

TABEL 3.4
HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,647	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,699	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,473	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,700	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,699	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,364	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,419	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,750	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,453	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,455	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,347	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,715	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,339	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,435	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,402	0,3061	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel stres kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,3061$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2016) dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$. Sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$\alpha = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrument

S_x^2 = Varians keseluruhan instrument

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

TABEL 3.5

KRITERIA UJI RELIABILITAS

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2016)

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel Stres Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres kerja (X)	0,774	Cukup Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,807	Sangat Reliabel

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel stres kerja dengan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Variabel stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai yang sangat reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti

menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap stres kerja dengan kepuasan kerja, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

- rs = Nilai Korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran Sampel
- di = Selisih Setiap Pasangan Rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, artinya korelasinya negatif
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasinya sangat kuat

TABEL 3.6
KOEFSISIEN KORELASI DAN TAFSIRNYA

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Korelasi Rank Spearman atau yang biasanya disebut dengan Spearman Rank Correlation Coefficient merupakan salah satu penerapan koefisien korelasi dalam metode analisis data statistic non parametrik. Statistik non parametrik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur adalah skala ordinal (berbentuk ranking) atau kedua variabel adalah kuantitatif namun kondisi normal tidak terpenuhi. Korelasi Rank Spearman menghitung korelasi dengan menghitung ranking data terlebih dahulu. Artinya korelasi dihitung berdasarkan orde data. Ketika peneliti berhadapan dengan kategori seperti kategori pekerjaan, tingkat pendidikan, kelompok usia, dan contoh data kategori lainnya, maka Korelasi Rank Spearman cocok digunakan. Korelasi Spearman ini memiliki nilai antara nilai -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin kuat sedangkan semakin mendekati nol maka korelasi antara dua variabel semakin rendah. Sedangkan tanda koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan. Tanda negatif (-) menunjukkan hubungan yang berkebalikan. Tanda (+) menunjukkan hubungan searah. Berkebalikan artinya semakin meningkat nilai suatu variabel maka variabel lainnya semakin menurun. Searah artinya semakin meningkat nilai suatu variabel maka variabel lainnya ikut meningkat.

3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi antara variabel Independent dengan variabel Dependent (Sugiyono, 2016). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi ganda

3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya :

$$t\text{-hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

th = t hitung

rs = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- Ho : $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan negatif antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).
- Ha : $r > 0$, yaitu ada hubungan negatif antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja).

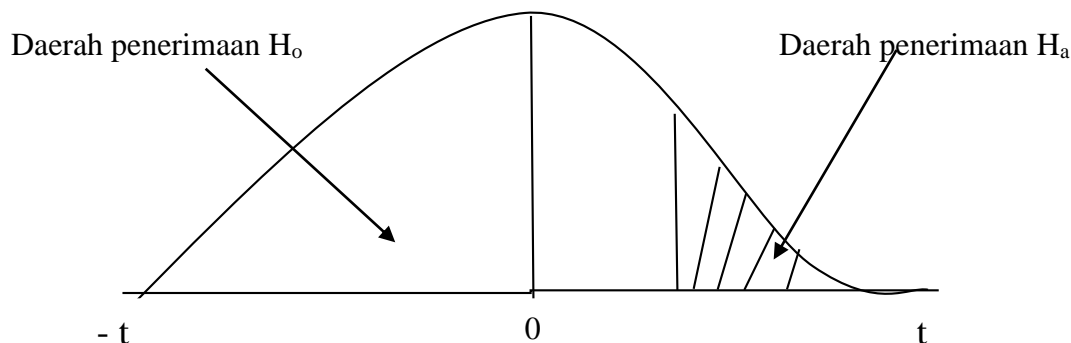
Untuk melakukan pengujian dengan nilai t tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t hitung dibandingkan dengan t tabel. Maka, kriteria hasil pengujian nya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah :

- Jika nilai t hitung $<$ t tabel artinya Stres Kerja tidak berhubungan negatif dengan Kepuasan Kerja, maka terima Ho dan tolak Ha.
- Jika nilai t hitung $>$ t tabel artinya Stres kerja berhubungan negatif dengan Kepuasan kerja, maka tolak Ho dan tolak Ha.

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :

Gambar 3.1

Kurva Pengujian Hipotesis



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1. Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan

PT Satria Putra Komando adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penagihan, yang terdapat pada suatu Bank (*Banking*). Perusahaan kami didirikan di Jakarta dengan Akte Pendirian No. 87 tertanggal 29 Maret 2005 di Notaris Sri Intansih SH dan mendapat Pengesahan dari Departemen Kehakiman dengan No.AHU-58903.AH.01.01.Tahun 2010. Akte perusahaan kami juga telah mengalami beberapa kali perubahan dan terakhir yaitu dengan Akte Perubahan No.116 tertanggal 29 November 2010 di Notaris Sri Intansih SH.

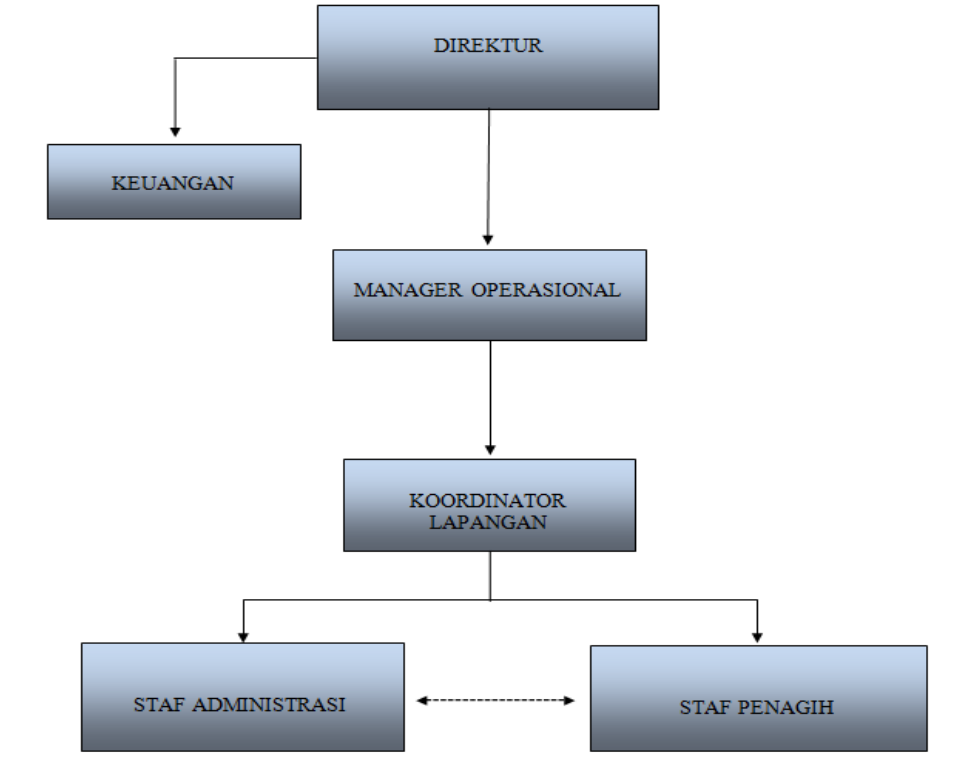
VISI

- Menjadi perusahaan jasa penagihan yang handal dan terpercaya.

MISI

- Mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki secara berkesinambungan untuk meningkatkan kepuasan mitra kerja.
- Memberi kontribusi dan berupaya sepenuhnya untuk mencapai target yang diberikan mitra kerja.
- Memberikan komitmen dan nilai terbaik bagi seluruh pihak yang berkepentingan.
- Memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah dan mitra kerja.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang PT. Satria Putra Komando



Sumber : PT Satria Putra Komando

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas dan wewenang dari struktur organisasi PT Satria Putra Komando sebagai berikut :

1. DIREKTUR

- Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.

2. KEUANGAN

- Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.

3. MANAGER OPERASIONAL

- Membangun hubungan yang kuat dengan menangani masalah dan keluhan nasabah secara tepat waktu.
- Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staf administrasi dan staf penagih.
- Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas.

4. KOORDINATOR LAPANGAN

- Memberi bimbingan dan saran kepada staf penagih supaya pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar.
- Melakukan pengawasan, meneliti dan memberi pengarahan untuk pelaksanaan kerja.
- Melakukan koordinasi hasil pekerjaan secara rutin.

5. STAF ADMINISTRASI

- Melakukan pengecekan atau monitoring terhadap nasabah perusahaan yang mengalami gangguan angsuran tidak tepat waktu.
- Melakukan negosiasi terhadap nasabah yang tertunggak angsurannya agar segera melakukan kewajibannya (yaitu membayar tagihan).
- Membuat laporan terhadap pimpinan tentang apa yang telah dialami saat menangani nasabah.

6. STAF PENAGIH

- Memiliki tugas untuk turun tangan melakukan kunjungan jika nasabah yang dihubungi masih menunggak pembayaran atau telat membayar hingga beberapa waktu.
- Mengunjungi rumah nasabah dengan tujuan mengetahui seperti apa situasi nasabah berikut kondisi finansialnya.
- Memberikan pengertian soal kewajiban nasabah dilakukan secara persuasif. Mereka akan menjelaskan pula konsekuensi yang bisa muncul jika keterlambatan pembayaran tidak dituntaskan segera.

4.1.3. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Hasil penelitian disajikan pada gambar di bawah ini :

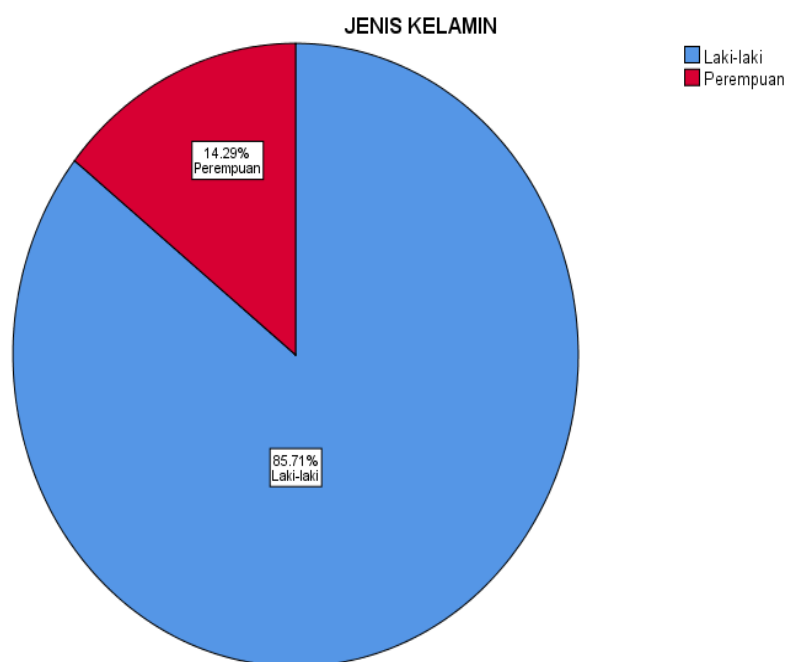
1. Jenis Kelamin Responden

TABEL 4.1

JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	48	85.71
Perempuan	8	14.29
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

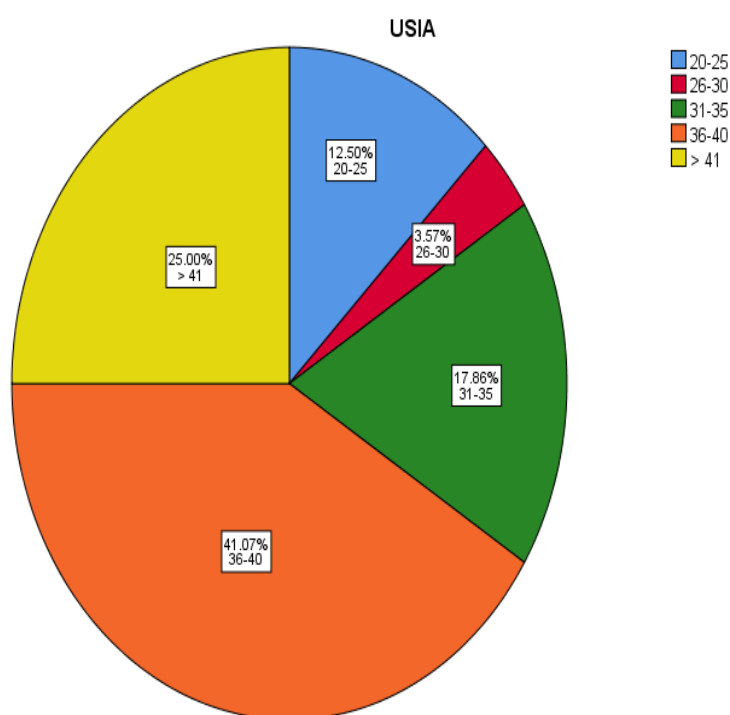
Berdasarkan gambar di atas menunjukkan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, dengan jumlah 56 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini jumlah yang terbesar adalah laki-laki sebanyak 48 orang (85,71%) dan jumlah yang terendah perempuan sebanyak 8 orang (14,29%).

2. Usia Responden

TABEL 4.2
USIA RESPONDEN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	7	12.50
26-30	2	3.57
31-35	10	17.86
36-40	23	41.07
> 41	14	25.00
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah 36-40 sebanyak 23 orang (41,07%), > 41 sebanyak 14 orang (25%), 31-35 sebanyak 10 orang (17,86%), 20-25 sebanyak 7 orang (12,5%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah 26-30 sebanyak 2 orang (3,57%).

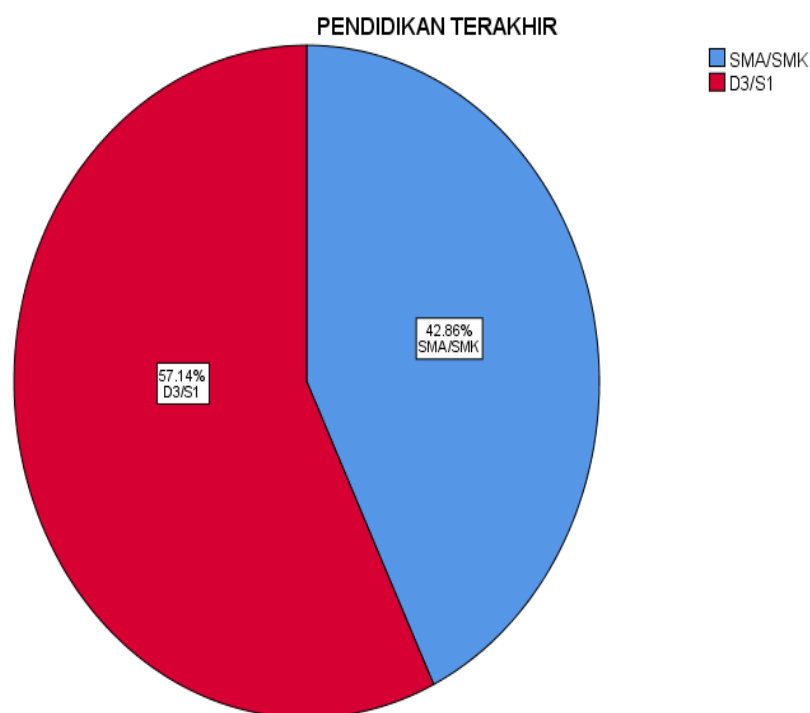
3. Pendidikan Terakhir Responden

TABEL 4.3

PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	24	42.86
D3/S1	32	57.14
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

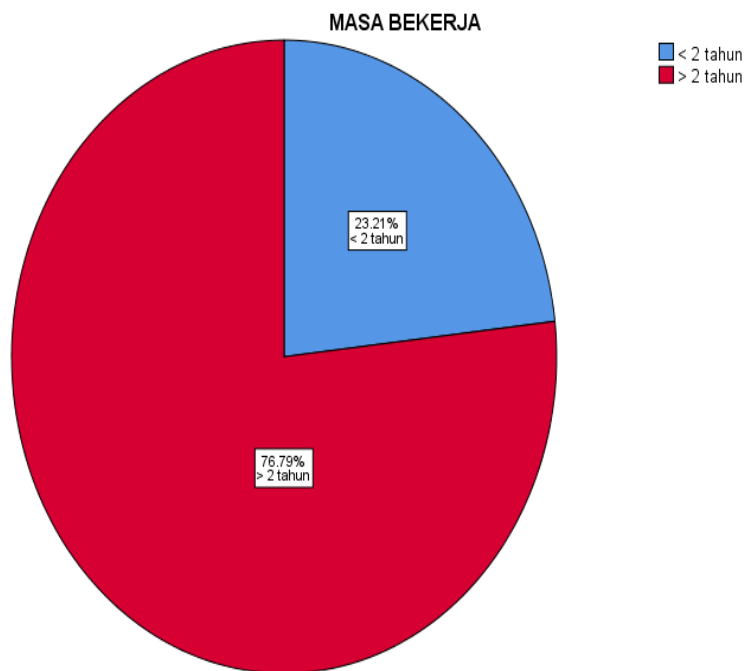
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan responden dikategorikan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK dan D3/S1. Hasil pengolahan profil responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden SMA/SMK sebanyak 24 orang (42,86%), sedangkan tingkat pendidikan pada D3/S1 sebanyak 32 orang (57,18%).

4. Masa Kerja Responden

TABEL 4.4
MASA KERJA RESPONDEN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
< 2 tahun	13	23.21
> 2 tahun	43	76.79
Jumlah	56	100

Sumber : Data primer yang diolah (2021)



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas mengenai masa kerja pada PT Satria Putra Komando menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 2 tahun yaitu 13 orang (23,21%) dan responden yang memiliki masa kerja > 2 tahun sebanyak 43 orang (76,79%). Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja > 2 tahun pada PT. Satria Putra Komando.

4.2. Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1. Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian

Stres Kerja PT Satria Putra Komando

1. Beban Kerja

a. Pekerjaan membuat kesehatan saya menurun

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
“Pekerjaan membuat kesehatan saya menurun”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	53,6
Setuju	4	17	68	30,4
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	243	100
Total Tanggapan Responden			86,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 30 responden (53,6%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :
= $\frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$

$$= \frac{243}{280} \times 100\% = 86,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “pekerjaan membuat kesehatan saya menurun” adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapat pekerjaan yang membuat kesehatan menurun.

b. Banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada saya

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
“Banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	44,6

Setuju	4	14	56	25,0
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	8	16	14,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	220	100
Total Tanggapan Responden				78,5%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 25 responden (44,6%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{220}{280} \times 100\% = 78,5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada saya” adalah 78,5% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapat banyak beban pekerjaan yang diberikan.

c. Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

TABEL 4.7

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	17,9
Setuju	4	14	56	25,0
Kurang Setuju	3	25	75	44,6
Tidak Setuju	2	6	12	10,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	239	100
Total Tanggapan Responden				85,3%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju sebanyak 25 responden (44,6%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{239}{280} \times 100\% = 85,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” adalah 85,3% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando tidak harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2. Sikap Pimpinan

a. Atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan

TABEL 4.8

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	58,9
Setuju	4	20	80	35,7
Kurang Setuju	3	2	6	3,6
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	253	100
Total Tanggapan Responden			90,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 33 responden (58,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{253}{280} \times 100\% = 90,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan” adalah 90,3% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan pekerjaan yang sulit dikerjakan.

b. Atasan menuntut saya untuk bekerja sesuai target

TABEL 4.9

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Atasan menuntut saya untuk bekerja sesuai target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23,2
Setuju	4	9	36	16,1
Kurang Setuju	3	16	48	28,6
Tidak Setuju	2	17	34	30,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	184	100
Total Tanggapan Responden			65,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju sebanyak 17 responden (30,4%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :
 = $\frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$

$$= \frac{184}{280} \times 100\% = 65,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “atasan menuntut saya untuk bekerja sesuai target” adalah 65,7% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando tidak mendapat tuntutan dari atasan untuk bekerja sesuai target.

c. Saya akan mendapat sanksi dari atasan jika malas bekerja

TABEL 4.10

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya akan mendapat sanksi dari atasan jika malas bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	3,6
Setuju	4	17	68	30,4
Kurang Setuju	3	16	48	28,6
Tidak Setuju	2	20	40	35,7
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	167	100
Total Tanggapan Responden			59,6%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{167}{280} \times 100\% = 59,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya akan mendapat sanksi dari atasan jika malas bekerja” adalah 59,6% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando tidak mendapat sanksi dari atasan jika malas bekerja.

3. Peralatan Kerja

a. Fasilitas yang ada pada perusahaan belum menunjang pekerjaan saya

TABEL 4.11

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Fasilitas yang ada pada perusahaan belum menunjang pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	57,1
Setuju	4	20	80	35,7
Kurang Setuju	3	3	9	5,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	251	100
Total Tanggapan Responden			89,6%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 32 responden (57,1%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{252}{280} \times 100\% = 89,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “fasilitas yang ada pada perusahaan belum menunjang pekerjaan saya” adalah 89,6% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang menikmati fasilitas yang diberikan perusahaan.

b. Tidak ada perlindungan pegawai dalam risiko pekerjaan saya

TABEL 4.12

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Tidak ada perlindungan pegawai dalam risiko pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	21,4
Setuju	4	10	40	17,9
Kurang Setuju	3	16	48	28,6
Tidak Setuju	2	17	34	30,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	183	100
Total Tanggapan Responden			65,3%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju sebanyak 17 responden (30,4%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$$

$$= \frac{183}{280} \times 100\% = 65,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “tidak ada perlindungan pegawai dalam risiko pekerjaan saya” adalah 65,3% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapat perlindungan dalam menjalani pekerjaannya.

c. Saya merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja

TABEL 4.13

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	35,7
Setuju	4	11	44	19,6

Kurang Setuju	3	15	45	26,8
Tidak Setuju	2	10	20	17,9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	209	100
Total Tanggapan Responden		74,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 10 responden (17,9%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{280} \times 100\% = 74,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja” adalah 74,6% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang merasa nyaman dalam menjalani pekerjaannya.

4. Kondisi Lingkungan Kerja

a. Lingkungan kerja perusahaan saya sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada

TABEL 4.14

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Lingkungan kerja perusahaan saya sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	51,8
Setuju	4	18	72	32,1
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	242	100
Total Tanggapan Responden		86,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 29 responden (51,8%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{242}{280} \times 100\% = 86,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Lingkungan kerja perusahaan saya sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada” adalah 86,4% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa lingkungan kerja pada PT Satria Putra Komando sudah mengikuti teknologi terbaru.

b. Saya merasa lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat aman

TABEL 4.15

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	44,6
Setuju	4	15	60	26,8
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	8	16	14,3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	223	100
Total Tanggapan Responden			79,6%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 25 responden (44,6%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{223}{280} \times 100\% = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat aman” adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando merasa aman di lingkungan perusahaan.

c. Saya merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan

TABEL 4.16

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	55,4
Setuju	4	16	64	28,6
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	244	100
Total Tanggapan Responden			87,1%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 31 responden (55,4%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{244}{280} \times 100\% = 87,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan” adalah 87,1% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando merasa lingkungan kerja berpengaruh pada pekerjaannya.

5. Suatu Pekerjaan dan Karir

a. Promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya

TABEL 4.17

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8
Setuju	4	15	60	26,8
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	18	36	32,,1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	193	100
Total Tanggapan Responden			68,9%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju sebanyak 18 responden (32,1%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :
 = $\frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$

$$= \frac{193}{280} \times 100\% = 68,9\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya” adalah 68,9% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando tidak mendapat kesempatan promosi jabatan yang sesuai dengan kemampuan bekerjanya.

b. Saya merasa senang jika mendapatkan penghargaan (*reward*)

TABEL 4.18

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa senang jika mendapatkan penghargaan (*reward*)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42,9
Setuju	4	15	60	26,8
Kurang Setuju	3	7	21	12,5
Tidak Setuju	2	8	16	14,3
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	3,6
Jumlah		56	219	100
Total Tanggapan Responden			78,2%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{219}{280} \times 100\% = 78,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa senang jika mendapatkan penghargaan (*reward*)” adalah 78,2% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando senang jika mendapatkan (*reward*) yang diberikan oleh perusahaan.

c. Saya merasa ketidakpastian peran karyawan dalam perusahaan

TABEL 4.19

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa ketidakpastian peran karyawan dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	23,2
Setuju	4	10	40	17,9

Kurang Setuju	3	15	43	26,8
Tidak Setuju	2	17	34	30,4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,8
Jumlah		56	183	100
Total Tanggapan Responden		65,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah tidak setuju sebanyak 17 responden (30,4%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{183}{280} \times 100\% = 65,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa ketidakpastian peran karyawan dalam perusahaan” adalah 65,3% yang menunjukkan bahwa responden “tidak setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan peran pekerjaannya masing-masing yang sesuai dengan kemampuan.

TABEL 4.20

REKAPITULASI DAN TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL STRES KERJA

No	Indikator	Butir Pernyataan ke	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
1.	Beban Kerja	1. Pekerjaan membuat kesehatan saya menurun	86,7	83,5
		2. Banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada saya	78,5	
		3. Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	85,3	
2.	Sikap Pimpinan	4. Atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan	90,3	71,8
		5. Atasan menuntut saya untuk bekerja sesuai target	65,7	
		6. Saya akan mendapatkan sanksi dari atasan jika malas bekerja	59,6	
3.	Peralatan Kerja	7. Fasilitas yang ada pada perusahaan belum menunjang pekerjaan saya	89,6	76,5
		8. Tidak ada perlindungan pegawai dalam risiko pekerjaan saya	65,3	
		9. Saya merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja	74,6	
4.	Kondisi Lingkungan Kerja	10. Lingkungan kerja perusahaan saya sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada	86,4	84,3
		11. Saya merasa lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat aman	79,6	
		12. Saya merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan	87,1	
5.	Suatu Pekerjaan dan Karir	13. Promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya	68,9	70,8
		14. Saya merasa senang jika mendapatkan penghargaan (<i>reward</i>)	78,2	
		15. Saya merasa ketidakjelasan peran karyawan dalam perusahaan	65,3	
Tertinggi		90,3	84,3	
Terendah		59,6	70,8	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata di atas yaitu tanggapan responden mengenai variabel stres kerja dengan hasil nilai yang diperoleh sebesar 77,40%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (60% – 79%) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT. Satria Putra Komando berada pada kategori rendah. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator kondisi lingkungan kerja dengan nilai persentase 84,3%,

sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator suatu pekerjaan dan karir dengan nilai persentase 70,8%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke 4 mengenai atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan dengan nilai persentase sebesar 90,3%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 6 mengenai saya akan mendapatkan sanksi dari atasan jika malas bekerja dengan nilai persentase 59,6%.

Kepuasan Kerja PT Satria Putra Komando

1. Pekerjaan

- a. Dalam bekerja saya juga mendapat kesempatan belajar

TABEL 4.21

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Dalam bekerja saya juga mendapat kesempatan belajar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,4
Setuju	4	25	100	44,6
Kurang Setuju	3	13	39	23,2
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	226	100
Total Tanggapan Responden			80,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 25 responden (44,6%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$$

$$= \frac{226}{280} \times 100\% = 80,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “dalam bekerja saya juga mendapat kesempatan belajar” adalah 80,7% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan selalu pengalaman baru dalam menjalani pekerjaannya.

b. Pekerjaan yang saya jalani sangat menarik

TABEL 4.22

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Pekerjaan yang saya jalani sangat menarik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	37,5
Setuju	4	19	76	33,9
Kurang Setuju	3	15	45	26,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	228	100
Total Tanggapan Responden			81,4%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 19 responden (33,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$$

$$= \frac{228}{280} \times 100\% = 81,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “pekerjaan yang saya jalani sangat menarik” adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti karyawan pada PT Satria Putra Komando menyukai pekerjaan yang dijalani.

c. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/domisili saya

TABEL 4.23

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/domisili saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	21	84	37,5
Kurang Setuju	3	14	42	25,0
Tidak Setuju	2	2	4	3,6

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	225	100
Total Tanggapan Responden		80,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 21 responden (37,5%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{225}{280} \times 100\% = 80,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/domisili saya” adalah 80,3% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando bekerja sesuai domisilinya.

2. Upah

- a. Gaji yang saya terima selalu tepat waktu

TABEL 4.24

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Gaji yang saya terima selalu tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	30,4
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	14	42	25,0
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	225	100
Total Tanggapan Responden		80,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :
 = $\frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$

$$= \frac{225}{280} \times 100\% = 80,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “gaji yang saya terima selalu tepat waktu” adalah 80,3% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan gaji tepat waktu setiap bulannya.

b. Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya

TABEL 4.25

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	12	36	21,4
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	229	100
Total Tanggapan Responden			81,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :
 = $\frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$

$$= \frac{229}{280} \times 100\% = 81,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya” adalah 81,7% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang dijalani.

c. Saya merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan

TABEL 4.26

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8
Setuju	4	19	76	33,9
Kurang Setuju	3	20	60	35,7
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	215	100
Total Tanggapan Responden			76,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{215}{280} \times 100\% = 76,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan” adalah 76,7% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang puas dengan tunjangan yang ada dalam perusahaan.

3. Promosi

a. Peluang mendapatkan promosi sangat tinggi diperusahaan tempat saya bekerja

TABEL 4.27

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Peluang mendapatkan promosi sangat tinggi diperusahaan tempat saya bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	33,9
Setuju	4	15	60	26,8
Kurang Setuju	3	20	60	35,7
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	219	100
Total Tanggapan Responden			78,2%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{219}{280} \times 100\% = 78,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “peluang mendapatkan promosi sangat tinggi diperusahaan tempat saya bekerja” adalah 78,2% yang menunjukkan bahwa responden “ kurang setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang puas dengan peluang promosi yang ada dalam perusahaan.

b. Menurut saya sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil

TABEL 4.28

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Menurut saya sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	24	96	42,9
Kurang Setuju	3	13	39	23,2
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	227	100
Total Tanggapan Responden			81,1%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{227}{280} \times 100\% = 81,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “menurut saya sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil” adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando mendapatkan keadilan pada saat sistem promosi terlaksana.

c. Pekerjaan yang saya jalani mengalami tingkat kemajuan

TABEL 4.29

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Pekerjaan yang saya jalani mengalami tingkat kemajuan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	41,1
Setuju	4	16	64	28,6

Kurang Setuju	3	15	45	26,8
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	228	100
Total Tanggapan Responden		81,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{228}{280} \times 100\% = 81,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “pekerjaan yang saya jalani mengalami tingkat kemajuan” adalah 81,4% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando menunjukkan hasil kerja yang mengalami kemajuan.

4. Pengawas

a. Pengawas selalu memberikan petunjuk dalam pekerjaan kepada saya

TABEL 4.30

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Pengawas selalu memberikan petunjuk dalam pekerjaan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	23	92	41,1
Kurang Setuju	3	13	39	23,2
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	225	100
Total Tanggapan Responden		80,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 23 responden (41,1%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{225}{280} \times 100\% = 80,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “pengawas selalu memberikan petunjuk dalam pekerjaan kepada saya” adalah 80,3% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando selalu diberikan arahan oleh atasan dalam menjalani pekerjaannya.

b. Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

TABEL 4.31

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	28,6
Setuju	4	18	72	25,0
Kurang Setuju	3	22	66	42,9
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	212	100
Total Tanggapan Responden			75,7%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{212}{280} \times 100\% = 75,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan” adalah 75,7% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang puas dengan pengawasan yang dijalani dalam pekerjaannya.

c. Saya merasa senang jika pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan

TABEL 4.32

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa senang jika pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	27	108	48,2
Kurang Setuju	3	10	30	17,9
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	230	100
Total Tanggapan Responden			82,1%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 27 responden (48,2%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{230}{280} \times 100\% = 82,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa senang jika pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan” adalah 82,1% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando senang jika dilibatkan dalam rapat keputusan tentang perusahaan.

5. Rekan Kerja

a. Saya dan rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis

TABEL 4.33

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya dan rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	32,1
Setuju	4	16	64	28,6
Kurang Setuju	3	20	60	35,7
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	218	100
Total Tanggapan Responden			77,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah kurang setuju sebanyak 20 responden (35,7%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{218}{280} \times 100\% = 77,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya dan rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis” adalah 77,8% yang menunjukkan bahwa responden “kurang setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando kurang harmonis satu sama lain.

b. Saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja

TABEL 4.34

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	42,9
Setuju	4	18	72	32,1
Kurang Setuju	3	12	36	21,4
Tidak Setuju	2	2	4	3,6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	232	100
Total Tanggapan Responden			82,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 24 responden (42,9%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{232}{280} \times 100\% = 82,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja” adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando puas dengan kerja sama antar satu sama lain.

c. Saya merasa puas karena persaingan di dalam perusahaan secara sportif

TABEL 4.35

TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI

“Saya merasa puas karena persaingan di dalam perusahaan secara sportif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	26,8

Setuju	4	30	120	53,6
Kurang Setuju	3	10	30	17,9
Tidak Setuju	2	1	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		56	227	100
Total Tanggapan Responden			81,1%	

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 30 responden (53,6%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{227}{280} \times 100\% = 81,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “saya merasa puas karena persaingan di dalam perusahaan secara sportif” adalah 80,1% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut. Yang berarti bahwa karyawan pada PT Satria Putra Komando bersaing secara sportif antara satu sama lain.

TABEL 4.36
REKAPITULASI DAN TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN
KERJA

No	Indikator	Butir Pernyataan ke	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
1.	Pekerjaan	1. Dalam bekerja saya juga mendapat kesempatan belajar	80,7	80,8
		2. Pekerjaan yang saya jalani sangat menarik	81,4	
		3. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/domisili saya	80,3	
2.	Upah	4. Gaji yang saya terima selalu tepat waktu	80,3	79,5
		5. Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya	81,7	
		6. Saya merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan	76,7	
3.	Promosi	7. Peluang mendapatkan promosi sangat tinggi diperusahaan tempat saya bekerja	78,2	80,2
		8. Menurut saya system promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	81,1	
		9. Pekerjaan yang saya jalani mengalami tingkat kemajuan	81,4	
4.	Pengawas	10. Pengawas selalu memberikan petunjuk dalam pekerjaan kepada saya	80,3	79,3
		11. Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan	75,7	
		12. Saya merasa senang jika pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan	82,1	
5.	Rekan Kerja	13. Saya dan rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis	77,8	80,5
		14. Saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja	82,8	
		15. Saya merasa puas karena persaingan di dalam perusahaan secara sportif	81,1	
Tertinggi		82,8		80,8
Terendah		75,7		79,3

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata di atas yaitu tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dengan hasil nilai yang diperoleh sebesar 80,11%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% – 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja pada PT Satria Putra Komando berada pada kategori tinggi. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator pekerjaan dengan nilai persentase 80,8%, sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator pengawas dengan nilai persentase 79,3%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke 14 mengenai saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja dengan nilai persentase sebesar 82,8%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 11 mengenai saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan nilai persentase 75,7%.

4.2.2. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja maka dilakukan perhitungan menggunakan analisis di bawah ini :

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil pengolahan data untuk mendapatkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman dengan bantuan program SPSS versi 25, disajikan pada tabel di bawah ini :

TABEL 4.37

ANALISIS KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN

			Correlations	
			STRES KERJA	KEPUASAN KERJA
Spearman's rho	STRES KERJA	Correlation Coefficient	1.000	-.672
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	56	56
	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	-.672	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	56	56

TABEL 4.38

INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI RANK SPEARMAN

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,99	Sangat Kuat

Hasil pengujian nilai korelasi variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, adalah -0,672 (output SPSS versi 25). Angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Satria Putra Komando tergolong kedalam korelasi yang kuat, karena terletak diantara 0,60 – 0,799. Sementara itu angka negatif atau berlawanan arah artinya jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar stres kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan determinasi, dengan rumusan sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,672^2 \times 100\%$$

$$KD = 45,15$$

Perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai $KD = 45,15\%$ yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel stres kerja yaitu variabel independen (X) dengan variabel kepuasan kerja yaitu variabel dependen (Y) menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan adalah 45,15% dan sisanya 54,85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel stres kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

a. Hipotesis Statistik

H_0 : $p < 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

H_a : $p > 0$, berarti terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

b. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan t tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $56-2 = 54$. Rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t\text{-hitung} = \frac{0,672 \sqrt{56-2}}{\sqrt{1-(0,672^2)}}$$

$$t\text{-hitung} = \frac{0,672 \sqrt{54}}{\sqrt{1-0,451584}}$$

$$t\text{-hitung} = \frac{0,672 \cdot 7,3484692283}{\sqrt{0,548416}}$$

$$t\text{-hitung} = \frac{4,938171321}{0,740551146}$$

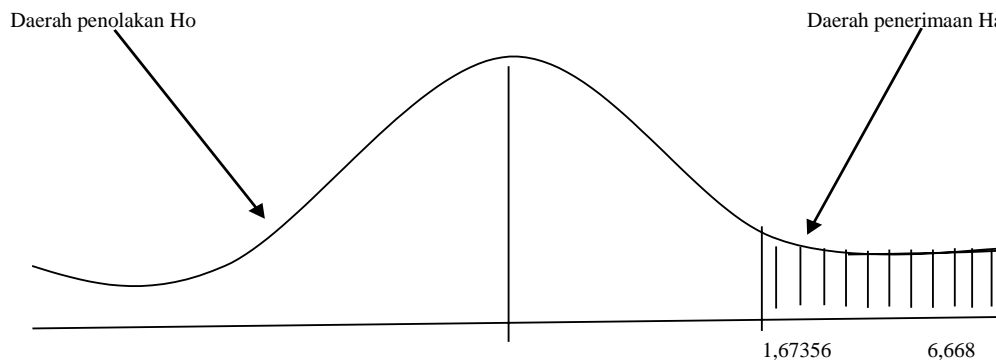
$$t\text{-hitung} = 6,6682380382$$

$$t\text{-hitung} = 6,668$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $56 - 2$, maka diperoleh t tabel sebesar $1,67356$.

Diketahui nilai t hitung adalah 6,668 dan t tabel 1,67356 artinya tolak H_0 dan terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Putra Komando.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.2.3. Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Putra Komando

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Satria Putra Komando dengan menggunakan responden sebanyak 56 orang tentang hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan nilai $r = -0,672$ jika dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi *rank spearman* berada pada interval kedua (0,60 – 0,799) dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando dengan keeratan hubungan berada pada kategori rendah. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai $KD = 45,15\%$ yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel stres kerja yaitu variabel independen (X) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yaitu variabel dependen (Y) menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan adalah 45,15% dan sisanya 54,85% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel stres kerja (X). Dan untuk hasil uji koefisien korelasi diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,668 > 1,673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Satria Putra Komando.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden dari kelima indikator pada variabel (X) stres kerja dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 77,40%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (60% – 79%) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT Satria Putra Komando berada pada kategori rendah. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator kondisi lingkungan kerja dengan nilai persentase 84,3%, sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator suatu pekerjaan dan karir dengan nilai persentase 70,8%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke 4 mengenai atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan dengan nilai persentase sebesar 90,3%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 6 mengenai saya akan mendapatkan sanksi dari atasan jika malas bekerja nilai persentase 59,6%. Jadi dapat disimpulkan hal-hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan PT Satria Putra Komando yaitu terdapat pada indikator suatu pekerjaan dan karir dan untuk nilai tertingginya merupakan hal perlu dipertahankan dalam perusahaan mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT Satria Putra Komando.

Berdasarkan analisis deskriptif pada stres kerja karyawan PT Satria Putra Komando dapat disimpulkan bahwa stres kerja berada pada kategori rendah, indikator yang memiliki nilai tertinggi dari hasil penelitian menjadi hal-hal yang perlu dipertahankan dalam perusahaan dan indikator yang mendapatkan nilai terendah menjadi hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden dari kelima indikator pada variabel (Y) kepuasan kerja dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 80,11%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (80% – 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando berada pada kategori tinggi. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator pekerjaan dengan nilai persentase 80,8%, sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator pengawas dengan nilai persentase 79,3%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke 14 mengenai saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja dengan nilai persentase sebesar 82,8%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke 11 mengenai saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan nilai persentase 75,7%. Jadi dapat disimpulkan hal-hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan PT Satria Putra Komando yaitu terdapat pada indikator pengawas dan untuk nilai tertingginya merupakan hal perlu dipertahankan dalam perusahaan mengenai pekerjaan pada PT Satria Putra Komando.

Berdasarkan analisis deskriptif pada kepuasan kerja karyawan PT Satria Putra Komando dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, indikator yang memiliki nilai tertinggi dari hasil penelitian menjadi hal-hal yang perlu dipertahankan dalam perusahaan dan indikator yang mendapatkan nilai terendah menjadi hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan semakin tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja karyawan pada PT Satria Putra Komando, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden dari kelima indikator pada variabel (X) stres kerja dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 77,40%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (60% – 79%) sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT Satria Putra Komando berada pada kategori rendah. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator kondisi lingkungan kerja dengan nilai persentase 84,3%, sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator suatu pekerjaan dan karir dengan nilai persentase 70,8%. Jadi dapat disimpulkan hal-hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan PT Satria Putra Komando yaitu terdapat pada indikator suatu pekerjaan dan karir dan untuk nilai tertingginya merupakan hal perlu dipertahankan dalam perusahaan mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT Satria Putra Komando.
2. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden dari kelima indikator pada variabel (Y) kepuasan kerja dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 80,11%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (80% – 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada PT Satria Putra Komando berada pada kategori tinggi. Tanggapan responden yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada indikator pekerjaan dengan nilai persentase 80,8%, sedangkan nilai responden paling rendah terdapat pada indikator pengawas dengan nilai persentase 79,3%. Jadi dapat disimpulkan hal-hal yang perlu diperbaiki oleh perusahaan PT Satria Putra Komando yaitu terdapat pada indikator pengawas dan untuk nilai tertingginya merupakan hal perlu dipertahankan dalam perusahaan mengenai pekerjaan pada PT Satria Putra Komando.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Satria Putra Komando penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi *rank spearman* menunjukkan nilai $r = -0,672$ jika dilihat dalam tabel interpretasi koefisien korelasi *rank spearman* berada pada interval kedua (0,60 – 0,799) dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat. Dan untuk hasil uji koefisien korelasi diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,668 > 1,673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Satria Putra Komando, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka

tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan semakin tinggi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Bagi karyawan untuk meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan untuk perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan memberikan fasilitas hiburan dalam perusahaan agar karyawan dapat menghindari stres kerja.
2. Bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya selalu memperhatikan hubungan antara sesama rekan kerja agar karyawan senantiasa saling mendukung, dan saling memberikan semangat dalam upaya mencapai target perusahaan sehingga karyawan merasa puas. Kemudian bagi perusahaan, dengan memperhatikan kesempatan pengembangan karir atau promosi hendaknya dilakukan secara adil bagi setiap karyawannya. Sehingga karyawan akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah variabel lain yang sekiranya berkaitan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir, *Dasar-dasar Perbankan Edisi Revisi 10*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 36.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi sampai Bukti*. Bandung, Alfabeta.
- Lazarus, R.S. dan Folkman, S. (1984). *Stres, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Locke, E. (1976). *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology: The Nature And Causes Of Job Satisfaction, In Dunnette, M. (Ed.)*. Chicago: Rand McNally.
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal. (1992). *Human Resource Management in Australia*, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.
- _____. Dan Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 5*. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sutojo, (1997), *Mengenai Kredit Bermasalah: Konsep, Teknik, dan Kasus*, Jakarta: Pustaka Binaman Persindo, hal. 331.

- Sondang P Siagian. (2016). *Stres Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- . (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumbo Tinarbuko, *Mendengarkan Dinding Fesbuker*, (Yogyakarta : Multicom, 2009), hal. 96.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Jurnal

- Bhastary, Manda Dwipani. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Guest, David, E., (1987). Human Resource Management and Performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3): 263-269.
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). The Effect of Training and Development on Employee Performance in Private Company. *International Journal of Education Learning and Training* , 2(2), 42-56. doi:DOI: 24924/ijelt/2017.04/v2.iss2/42.56.
- Sulistiyani, M., Widiana, E., M., Sutopo, (2017), *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo*. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, Issue 3.

Jurnal Penelitian Terdahulu

- Adeline Stephanie Winata, Amelia Rosalin. Endo Wijaya Kartika, Agustinus Nugroho. (2015). *Analisa Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Serta Turnover Intention Di Hotel "X" Surabaya*, [online]. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 3 No 1 82-93. Tersedia di : publications.petra.ac.id. [Diakses pada 23 Oktober 2021].
- Estelita, Mahardikawati. (2019). *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling*, [online]. Skripsi Universitas Negeri Padang. Tersedia di : repository.unp.ac.id. [Diakses pada 23 Oktober 2021].

- Ganesha, Pasya, Muhammad, Dyah, Yulianti, Dwi, Astuti., (2019). *Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Driver Go-Car di Yogyakarta*, [online]. Skripsi Universitas Islam Indonesia. Tersedia di : despace.uui.ac.id. [Diakses pada 23 Oktober 2021].
- Muhammad, Fadli, Oktariani., (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan di PT. Grand Shafa Nauli*, [online]. Jurnal Mahasiswa Fakultas Psikologi, Vol 2 No 1 ISSN 2721-8155 Tersedia di : e-journal.potensi-utama.ac.id. [Diakses pada 26 Oktober 2021].
- Muhammad, Fikri, Jaka, Pratama., (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Haji Medan*, [online]. Skripsi Universitas Medan Area. Tersedia di : repository.uma.ac.id. [Diakses pada 26 Oktober 2021].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novilia Talla
Alamat : Gunung Putri Utara RT/RW 003/013
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 17 November 1997
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan : SDN Tlajung Udik 03
SMP Amal Mulia
SMK-1 Amal Mulia
Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 2022

Penulis

Novilia Talla

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PT SATRIA
 PUTRA KOMANDO**

Oleh : Novilia Talla

NPM : 021116289

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk
 kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda ceklis (√) untuk jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i Pilih
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya;
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3/S1

Masa Bekerja : > 2 Tahun < 2 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

1. Variabel (X) Stres Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
STRES KERJA						
A. BEBAN KERJA						
1.	a. Pekerjaan membuat kesehatan saya menurun;					
	b. Banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada saya;					
	c. Saya harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu;					
B. SIKAP PIMPINAN						
2.	a. Atasan memberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan;					
	b. Atasan menuntut saya untuk bekerja sesuai target;					
	c. Saya akan mendapatkan sanksi dari atasan jika malas bekerja;					
C. PERALATAN KERJA						
3.	a. Fasilitas yang ada pada perusahaan belum menunjang pekerjaan saya;					
	b. Tidak ada perlindungan pegawai dalam risiko pekerjaan saya;					
	c. Saya merasa kurangnya kenyamanan dalam bekerja;					
D. KONDISI LINGKUNGAN KERJA						
4.	a. Lingkungan kerja perusahaan saya sudah mengikuti perkembangan teknologi yang ada;					
	b. Saya merasa lingkungan kerja di sekitar perusahaan sangat aman;					
	c. Saya merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan;					
E. SUATU PEKERJAAN DAN KARIR						
5.	a. Promosi jabatan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya;					
	b. Saya merasa senang jika mendapatkan penghargaan (<i>reward</i>);					
	c. Saya merasa ketidakjelasan peran karyawan dalam perusahaan;					

2. Variabel (Y) Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
KEPUASAN KERJA						
A. PEKERJAAN						
1.	a. Dalam bekerja saya juga mendapat kesempatan belajar;					
	b. Pekerjaan yang saya jalani sangat menarik;					
	c. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian/domisili saya;					
B. Upah						
2.	a. Gaji yang saya terima selalu tepat waktu;					
	b. Gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaan saya;					
	c. Saya merasa puas atas tunjangan yang diberikan perusahaan;					
C. PROMOSI						
3.	a. Peluang mendapatkan promosi sangat tinggi diperusahaan tempat saya bekerja;					
	b. Menurut saya sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil;					
	c. Pekerjaan yang saya jalani mengalami tingkat kemajuan;					
D. PENGAWAS						
4.	a. Pengawas selalu memberikan petunjuk dalam pekerjaan kepada saya;					
	b. Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan;					
	c. Saya merasa senang jika pengambilan keputusan selalu melibatkan karyawan;					
E. REKAN KERJA						
5.	a. Saya dan rekan kerja menjalin hubungan yang harmonis;					
	b. Saya merasa puas dengan kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja;					
	c. Saya merasa puas karena persaingan di dalam perusahaan secara sportif;					

Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

No Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor Total
1	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	65
2	4	3	3	5	5	4	5	5	2	4	3	5	4	3	5	60
3	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	64
4	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	5	4	4	5	3	57
5	2	5	2	3	3	2	3	3	5	2	5	2	4	5	3	49
6	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	4	5	4	3	56
7	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	60
8	3	4	4	5	2	4	5	2	5	3	4	3	5	4	2	55
9	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
10	5	5	4	5	2	2	5	2	4	5	5	5	5	5	2	61
11	5	5	4	4	3	2	4	3	3	5	5	5	2	5	3	58
12	4	3	2	5	2	3	5	2	2	4	3	4	2	3	2	46
13	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	64
14	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	42
15	3	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	43
16	5	2	3	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	2	2	49
17	5	5	5	4	2	3	4	2	5	4	5	5	2	5	2	58
18	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	5	67
19	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5	5	5	2	4	5	64
20	5	5	3	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	5	2	61
21	3	5	3	4	4	2	4	4	3	3	5	3	4	5	4	56
22	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	62
23	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	59
24	4	1	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	2	42
25	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	4	3	5	3	60
26	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	2	39
27	5	3	5	5	3	3	5	3	2	5	3	5	3	3	3	56
28	5	4	3	4	5	2	4	5	5	5	4	5	3	4	5	63
29	5	4	3	5	3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	63
30	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	68
31	4	4	4	5	1	4	5	1	5	4	4	4	3	4	1	53
32	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	2	4	5	66
33	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	66
34	4	5	3	5	2	2	5	2	5	4	5	4	2	5	2	55
35	5	2	3	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	2	5	62
36	5	5	3	5	2	4	5	2	3	5	5	5	5	5	2	61
37	5	5	3	4	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5	5	64
38	3	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	4	5	3	56

39	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	56
40	5	5	3	4	2	2	4	2	2	5	5	5	2	5	2	53
41	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	2	5	3	63
42	5	4	3	5	2	4	5	2	3	5	4	5	2	4	2	55
43	5	3	4	5	2	4	5	2	4	5	3	5	4	3	2	56
44	5	2	3	4	5	3	4	5	3	5	2	5	4	2	5	57
45	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	67
46	4	2	2	4	2	1	4	2	2	4	2	4	2	2	2	39
47	4	5	5	4	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	3	58
48	5	2	5	4	3	2	4	3	3	5	2	5	5	2	3	53
49	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	3	4	64
50	4	2	4	5	5	3	5	5	4	4	2	4	5	2	5	59
51	5	2	3	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	2	2	49
52	3	1	3	2	3	3	2	3	5	3	1	3	3	1	4	40
53	3	5	3	5	2	4	5	2	5	3	5	3	5	5	2	57
54	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	3	63
55	5	5	2	5	3	3	5	3	2	5	5	5	4	5	3	60
56	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	5	2	5	4	64

Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor Total
1	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	63
2	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	65
3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	61
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
5	3	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	59
6	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	54
7	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	5	55
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64
11	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65
12	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	44
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	64
14	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	55
15	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	56
16	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	56
17	5	5	3	5	5	3	2	5	3	3	3	5	2	3	5	57
18	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	65
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	47
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	47
21	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	55
22	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	50
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	56
24	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	52
25	4	4	5	4	4	2	2	4	5	5	2	4	2	5	4	56
26	3	3	5	3	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	53
29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	45
30	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	5	4	58
31	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	59
32	5	5	2	5	5	4	3	5	2	2	3	5	3	2	5	56
33	5	5	2	5	5	3	5	5	2	2	3	5	5	2	5	59
34	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	58
35	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	60
36	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	63
37	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	62
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62

39	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	59
40	5	4	5	4	4	3	5	4	5	3	3	4	5	3	4	61
41	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	61
42	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	61
43	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	62
44	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	5	5	69
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	72
46	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	60
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	72
48	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	5	69
49	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	70
50	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	60
51	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	61
52	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	69
53	4	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	62
54	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	3	5	3	4	5	62
55	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	64
56	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	68