

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PT. POS INDONESIA UNIT PENGANTARAN
WILAYAH MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

SUCI AYU WANDIRA PULUNGAN
14.860.0357



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Oktober 2018



Suci Ayu Wandira Pulungan

14.860.0357



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan
Nama : Suci Ayu Wandira Pulungan
NPM : 14.860.0357
Jurusan : PIO

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

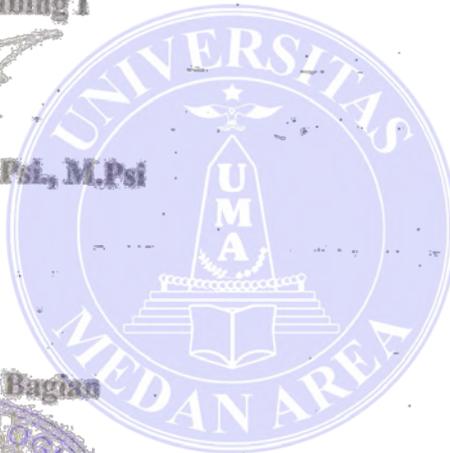


Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II



Drs. Maryono, M.Psi



Kepala Bagian



Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Dekan



Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

06 Oktober 2018

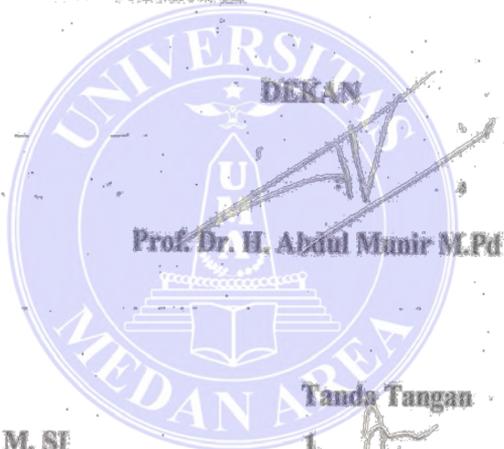
DALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi**

Pada Tanggal

06 Oktober 2018

**Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**



Dewan Penguji

1. **Dra. Irna Minauli, M. SI**
2. **Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Psi**
3. **Syafrizaldi S.Psi, M.Psi**
4. **Drs. Maryono, M. Psi**

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 
4. 

ABSTRAK

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PT. POS INDONESIA UNIT PENGANTARAN WILAYAH MEDAN

Oleh:

SUCI AYU WANDIRA PULUNGAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan, rumusan masalah yang diajukan adalah Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan dan hipotesis nya adalah ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 karyawan dengan Sampel sebanyak 61 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan *product moment Pearson*. Model pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala stress kerja. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai *pearson correlation* sebesar -0.277 dengan $p=0.031 < 0.050$, artinya ada hubungan negatif kepuasan kerja dengan stress kerja, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan, artinya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata Kunci : kepuasan kerja, stress kerja.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK STRESS PT. POS INDONESIA MEDAN REGIONAL DELIVERY UNIT

By :

SUCI AYU WANDIRA PULUNGAN

This study aims to determine the relationship of job satisfaction with work stress on employees of PT. Pos Indonesia Medan Regional Delivery Unit, the formulation of the problem proposed was whether there was a relationship between job satisfaction and work stress at PT. Pos Indonesia Medan Area Delivery Unit. The population in this study were 124 employees with a sample of 61 employees. The sampling technique used was purposive sampling technique. Data analysis method uses Pearson product moment. The data collection model uses a scale, namely the job satisfaction scale And work stress scale. The results showed that there was a positive and significant relationship between job satisfaction and work stress as seen from the pearson correlation value of $r = -0.277$ with $p = 0.031 < 0.050$, meaning that there was a negative relationship between job satisfaction and work stress, the lower the job satisfaction, the higher the work stress of employees PT. Pos Indonesia Medan Regional Delivery Unit, meaning that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords: job satisfaction, work stress.

KATA PENGANTAR

Peneliti memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti juga ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu peneliti selama pengerjaan sampai selesai, adapun berbagai pihak adalah sebagai berikut :

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S. Psi, M. Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi, selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Drs. Maryono, M. Psi, selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dra. Irna Minauli, M. Si, selaku ketua penguji yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
8. Nini Sri Wahyuni, S. Psi, M. Psi, selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.

9. Ibu Farida Hnum Siregar, S. Psi, M. Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri & Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
11. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis yang memotivasi saya semoga Allah Menyertai kalian. Terimakasih atas dukungan, doa dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, terimakasih karena sudah sabar dalam memberikan nasihat untuk penulis.
12. Kepada abang dan kakak saya yang selalu menjadi penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada abang Fadli, M. Psi yang ikut serta dalam membantu menyelesaikan proses skripsi dan yang selalu membimbing dan memotivasi peneliti untuk tetap semangat dalam mengerjakan skripsi.
14. Kepada kak Ria Sinta Tambunan, selaku alumni matematika Universitas HKBP Nomensen yang ikut serta membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan kepada perusahaan, seluruh karyawan yang ikut serta dalam membantu menyelesaikan proses skripsi.
15. Kepada kak Nurul Zakiyah Hasibuan yang selalu memberikan dukungan dan motivasi walaupun diwaktu pengerjaan skripsi sering berantam namun itu membuat kita menjadi lebih dewasa dan matang, baik dalam berpikir maupun dalam bertindak, thank's kakak sehingga proses skripsi saya dapat terselesaikan.
16. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014 kelas pagi.

17. PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Kota Medan terimakasih atas partisipasi dan waktu nya untuk mengisi angket peneliti.
18. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan hingga skripsi ini selesai.

Akhirnya, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat kepada berbagai pihak umumnya dan mahasiswa/i, walaupun penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan kemampuan, wawasan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan skripsi ini untuk selanjutnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.



Medan, 06 Oktober 2018

Penulis,

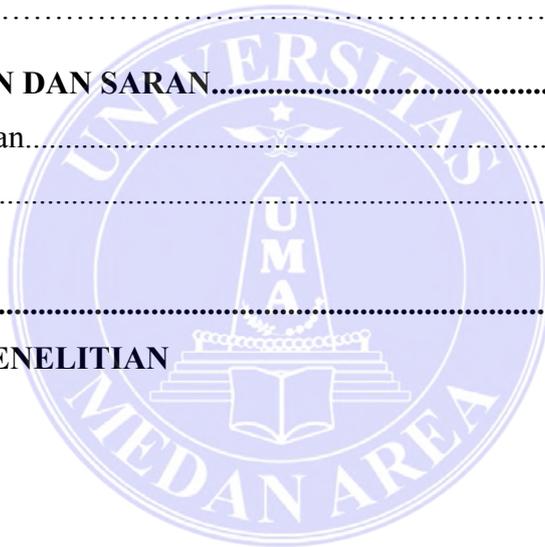
Suci Ayu Wandira Pulungan
NPM : 148600357

DAFTAR ISI

HALAMAN PERETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Stres Kerja.....	9
1. Pengertian Stres Kerja	9
2. Aspek- Aspek Stres Kerja	11
3. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	14
4. Bentuk-Bentuk Stres Kerja.....	17
5. Dampak Stres Kerja	18
6. Ciri- Ciri Stres Kerja	19
B. Kepuasan Kerja	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja	20
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	25

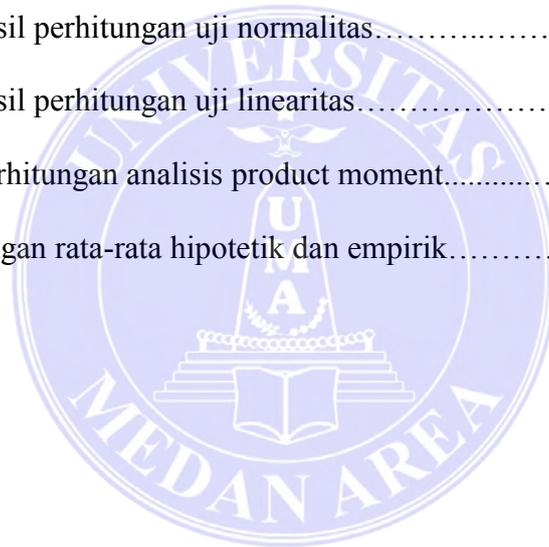
C.	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja.....	27
D.	Kerangka Konseptual.....	29
E.	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D.	Populasi dan Sampel.....	34
	1. Populasi.....	34
	2. Sampel.....	34
	3. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
E.	Metode Pengumpulan Data.....	35
	1. Skala Stres Kerja.....	36
	2. Skala Kepuasan Kerja.....	38
F.	Validitas dan Reliabelitas.....	40
	1. Validitas Alat Ukur.....	41
	2. Reliabelitas Alat Ukur.....	42
G.	Prosedur Penelitian.....	43
	1. Tahap Persiapan Penelitian (pra_lapangan).....	43
	2. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	43
H.	Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		46
A.	Gambaran Subjek Penelitian.....	46
B.	Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	46
	1. Orientasi Kanchah.....	46
	2. Persiapan Penelitian.....	47
	2.1. Persiapan Administrasi.....	47
	2.2. Persiapan Alat Ukur.....	47
C.	Uji Coba Alat Ukur.....	52
	1. Hasil Uji Coba Skala Kepuasan kerja.....	53

2. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja.....	54
D. Pelaksanaan Penelitian.....	55
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	55
F. Uji Asumsi.....	56
1. Uji Normalitas.....	56
2. Uji Linearitas	56
G. Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	57
H. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
I. Kriteria.....	58
J. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A Kesimpulan.....	64
B Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN HASIL PENELITIAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1. Blue print penyebaran skala Kepuasan kerja.....	36
Tabel. 2. Blue print penyebaran skala stress kerja.....	38
Tabel. 3. Penyebaran skala kepuasan kerja.....	48
Tabel. 4. Penyebaran skala stress kerja.....	50
Tabel. 5. Distribusi aitem skala kepuasan kerja setelah di uji coba.....	52
Tabel. 6. Distribusi aitem skala stress kerja setelah di uji coba.....	53
Tabel. 7. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas.....	55
Tabel. 8. Rangkuman hasil perhitungan uji linearitas.....	56
Tabel. 9. Rangkuman perhitungan analisis product moment.....	56
Tabel. 10. Hasil perhitungan rata-rata hipotetik dan empirik.....	58



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka konseptual.....	29
Gambar 2. Kurva normal variabel kepuasan kerja.....	58
Gambar 3. Kurva normal variabel stress kerja.....	59







BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Kantor Pos Medan adalah kantor pos besar di Medan, Indonesia. Dibuka pada tahun 1911, kantor pos ini adalah salah satu bangunan bersejarah yang hingga kini masih berdiri kokoh di Medan. Bangunan ini masih tetap mempertahankan fungsinya hingga kini. Letaknya di pusat kota Medan, tepatnya di seberang Lapangan Merdeka dan Hotel Dharma Deli. Di depannya terdapat air mancur yang didedikasikan pada salah seorang pionir kota Medan modern, Jacob Nienhuys (sudah berubah bentuk). Tidak jauh dari Kantor Pos Medan, ada pula pusat kuliner Merdeka Walk yang populer. Gaya arsitektur Belanda yang masih kental, mirip dengan gaya arsitektur jembatan Titi Gantung di dekat stasiun, dan memang dipertahankan hingga sekarang. Kantor Pos Medan diarsiteki oleh salah seorang arsitek Belanda, Snuyf, yang juga merancang Kantor Ledeng Palembang. Bangunan ini memiliki luas 1200 meter persegi, dengan tinggi mencapai 20 meter.

Kantor pos yang terdapat di jantung kota Medan ini juga merupakan ikon kota Medan. Bangunan yang didominasi dengan warna putih dan oranye, yang merupakan identitas Pos Indonesia ini memiliki bentuk kubah yang unik. Bentuk kubah tetap dipertahankan walaupun kantor pos ini telah mengalami beberapa kali renovasi. Jendela-jendela yang terletak pada sisi-sisi bangunan berbentuk setengah lingkaran, dengan tiang putih yang menyangganya, membuat bangunan tersebut terlihat seperti kandang burung merpati pos yang dahulunya

dimanfaatkan sebagai sarana berkirim surat.

PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan memiliki karyawan yang siap mengantarkan jenis pengiriman barang apa saja dan dimana saja sebagai komitmen perusahaan untuk melayani masyarakat, namun tuntutan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan karyawan ini tidak diikuti dengan semangat kerja karyawan untuk menjalakkannya. Oleh karena itu banyak dari karyawan yang terlihat bosan dalam mengerjakan pekerjaannya, hal ini terlihat dari banyak karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan dan mudah kelelahan dengan berjalan dan bergerak sangat lambat ditambah dengan ekspresi wajah yang tidak mudah senyum. Hal ini mengindikasikan karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan mengalami stress kerja yang tinggi.

Didukung oleh pendapat Robbins (2008) yang mengemukakan 3 gejala yang timbul akibat stress kerja, salah satunya adalah gejala psikologis, Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Mengurangi tingginya stress kerja karyawan menjadi penting karena akan menurunkan daya tarik kepada masyarakat dan terlebih lagi mempengaruhi citra perusahaan badan usaha milik negara. Sejalan dengan Dewi, (2014) menyatakan Stress kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya

ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Kemudian sejalan dengan Rivai (2004) yang mengatakan Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Kemudian Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu faktor organisasi dan faktor personal, dimana di dalam organisasi termasuk Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak

atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan social tinggi.

Artinya karyawan diduga memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan adanya tindakan yang tidak seharusnya terjadi sepanjang pekerjaan karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan. Kemunduran produktifitas sumber daya manusia di kantor POS ini didukung oleh pernyataan Robbins (2013) yaitu kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

Kepuasan kerja akan sangat penting karena dari kepuasan kerja karyawan perusahaan bisa melihat produktifitas dan maju atau mundurnya sebuah perusahaan. Kemudian perusahaan dapat melihat dan menilai iklim organisasi yang berkembang dan gaji yang sesuai serta rendahnya perilaku negatif dalam pekerjaan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan dimana suatu stress merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Maka dalam penelitian ini diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti adalah stress kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah penelitian seperti yang telah peneliti uraikan diatas adalah dimana para karyawan menunjukkan stress kerja karena ketidakpuasan dalam bekerja yang disebabkan oleh tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya. Dampak dari Stress kerja adalah ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

Kemudian erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu luar kerja. Kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja

yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Ciri – ciri kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

C. Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah disusun, masalah penelitian memiliki batasan agar lebih jelas dan tidak melebar. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan dengan judul hubungan kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan, dimana kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan dan stress kerja adalah ketegangan yang terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang didalamnya termasuk tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Penelitian akan dilakukan di PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan jalan Pos No.1, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan. Kemudian waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut : Apakah ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah : Untuk menguji secara empiris hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industry dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industry dan organisasi.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai kepuasan kerja dan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan, diharapkan agar karyawan dapat menangani stres kerja dengan baik dan dapat mengenali gejala-gejala stress kerja yang akan timbul atau pun yang sedang terjadi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya menguntungkan karyawan itu sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres sendiri didefinisikan sebagai tuntutan eksternal yang mengembangkan kapasitas individu dalam beradaptasi, dan ketika individu menilai tuntutan eksternal sebagai kondisi penuh tekanan maka hal tersebut akan termanifestasi dalam respon perilaku, emosi, kognitif dan biologis dengan berbagai potensi konsekuensi yang merugikan baik secara mental maupun kesehatan fisik Schetter (dalam Rahmatika 2014). Stres psikologis secara umum didefinisikan sebagai kondisi yang dialami akibat interaksi antara sumberdaya yang ada dalam diri individu dengan lingkungan yang dipandang berpotensi mengancam atau membahayakan kesejahteraannya Lazarus (dalam Rahmatika 2014). Lazarus & Folkman; Lazarus & Launier; Pervin (dalam Rahmatika 2014) mengemukakan bahwa stres adalah konsekuensi dari proses penilaian seseorang; asesmen dari apakah sumber daya seseorang cukup mampu dalam mengatasi tuntutan-tuntutan yang berasal dari lingkungan, sehingga stres disebut juga dengan *person-environment fit*.

Menurut Pace & Faulos (2006) stress kerja adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu. Dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan

permasalahan manusianya”.

Berbeda dengan Menurut Robbins (2008) stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

Dewi, (2014) menyatakan Stress kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga, Rivai dan Deddy dalam Dew (2014) memandang stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan

menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja adalah ketegangan yang terjadi karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang didalamnya termasuk tekanan, beban, konflik,keletihan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

2. Aspek-aspek stress kerja

Menurut Robbins (2008) mengemukakan 3 ciri yang timbul akibat stress kerja:

1. Aspek Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset inimemandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2. Aspek Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress. Selain itu stress juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Aspek Perilaku

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

Berbeda menurut pendapat Cooper (dalam Diahsari, 2001) menyebutkan bahwa aspek stress kerja terdiri dari :

- a. Kondisi kerja, meliputi beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian wakt kerja.
- b. Ambiguitas dalam menempatkan peran. Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres.
- c. Faktor interpersonal. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan sekerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian

- pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.
- d. Perkembangan karir. Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.
 - e. Struktur Organisasi. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Berdasarkan beberapa aspek diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek dari stres kerja terbagi menjadi tiga yaitu aspek fisiologis, psikologis dan aspek perilaku, dalam hal ini peneliti hanya menggunakan aspek berdasarkan teori dari Cooper (dalam Diahsari, 2001) menyebutkan bahwa aspekstress kerja terdiri dari 5 bagian yaitu struktur organisasi, perkembangan karir, faktor interpersonal, ambiguitas dan kondisi kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress

yaitu:

a. Faktor organisasi

Meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja di ruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

b. Faktor personal

Meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam

hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress dibanding kepribadian Tipe B. Beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, ketidaksabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Adapun menurut Greenberg, Jerord (2002) faktor stres kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor stress kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:

1. Sumber intrinsik pada pekerjaan

Meliputi kondisi fisik kerja yang buruk. Kondisi lingkungan kerja fisik ini berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, ruang kerja terlalu sesak, kurang cahaya dan sebagainya. Sumber intrinsik lainnya berupa beban kerja yaitu pekerjaan dan target perusahaan yang berlebihan, pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya, waktu kerja yang menekan untuk

menyelesaikan pekerjaan, bahaya fisik merupakan sumber stress yang potensial terlebih ketika individu dihadapkan pada ancaman yang beresiko tinggi atau dapat mengakibatkan luka dan sulitnya mengajukan cuti.

2. Peran dalam organisasi

Antara lain peran yang ambigu (ketika pekerjaan dan jabatan kerja tidak jelas) frustrasi dan stress cenderung berkembang. Konflik peran timbul saat seorang karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang ia lakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaan.

3. Perkembangan karir

Terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, keamanan kerja yang kurang (ketika dalam bekerja adanya ketidaknyamanan dan ketakutan yang menjadi sumber kegelisahan, biasanya jika perusahaan mengharapkan sesuatu maka dalam waktu yang sama juga menuntut komitmen karyawan), ambisi perkembangan karir yang tidak tercapai.

4. Hubungan relasi di tempat kerja

Meliputi kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan kerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab seperti ketidakseimbangan pembagian tanggung jawab kepada karyawan, kurangnya dukungan dan kepercayaan yang memperburuk hubungan relasi di tempat kerja.

Berdasarkan dari beberapa faktor diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain adalah faktor organisasi, personal, dilain teori menyebutkan faktor dari pekerjaan, faktor dari karakteristik individu, faktor diluar organisasi.

4. Bentuk-bentuk stres kerja

Seringkali terdengar konsekuensi negatif dari stress dalam kehidupan. Stress tidak hanya memiliki konsekuensi negatif melainkan juga dampak yang positif. Hawari (2017) membagi stress kerja menjadi 2 bentuk yaitu:

- a. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan beberapa bentuk diatas maka dapat ditarik kesimpulan secara garis besar maka bentuk stres dibagi dua yaitu distres dan eustres.

5. Dampak stres kerja

Menurut Luthans dalam Setyana, (2013) seseorang yang mengalami stress

pada pekerjaan akan menimbulkan dampak yang meliputi 3 aspek yaitu fisiologi, psikologi dan perilaku.

Pada aspek fisiologi, masalah kesehatan fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

Pada aspek psikologi ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

Pada aspek perilaku memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitasnya, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, dan obat-obatan serta susah tidur

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai dampak dari stres kerja maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar dampak stres kerja ada tiga yaitu, dampak fisiologis, psikologis dan perilaku.

6. Ciri-ciri Stress kerja

Robbins dan Judge dalam Irvianti Laksmi Sito Dwi & Verina Renno Eka. (2015) menyebutkan ciri-ciri individu dengan stress kerja, yaitu;

(1) Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan

pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

(2) Gejala Psikologis. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

(3) Gejala Perilaku. Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2011) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan

kinerja.” Menurut Blum dalam Tanujaya Winda, (2014), kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Sedangkan menurut Howell & Dipboye dalam Tanujaya Winda, (2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2013). Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akanditerima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Robbins (2013) kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Berdasar penjelasan ini dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori Dua Faktor dari Herzberg, pada

umumnya karyawan mengidentifikasi kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi. Sebaliknya karyawan akan mengidentifikasi ketidakpuasan kerja pada faktor-faktor eksternal seperti gaji, dukungan teman dan penyelia (Yuniar I Gusti, dkk. 2011).

Yuniar I Gusti, dkk. (2011) mengatakan Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan.

2. Aspek-Aspek kepuasan kerja

Berikut aspek-aspek kepuasan kerja Munandar, M. dalam Tanujaya Winda, (2014) sebagai berikut:

- a) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan. Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.
- b) Gaji Penghasilan. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- c) Penyeliaan/ supervisor/ pengawas. Ada beberapa kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.
- d) Rekan Kerja. Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka

(kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

- e) Kondisi Kerja. Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahayanya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Berbeda dengan pendapat Gilmer (dalam Melani Titis & Suhaji) tentang aspek kepuasan kerja sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerjaselama bekerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

- e) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
- f) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- g) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- i) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah diuraikan aspek stress kerja ada beberapa sumber yang pertama adalah Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawas, faktor intrinsik dari pekerjaan, komunikasi, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas. Namun dalam penelitian ini

peneliti menggunkan aspek menurut Munandar, M. dalam Tanujaya Winda, (2014)., yaitu; ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyelia, rekan kerja, kondisi kerja.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Mullin dalam Tanujaya Winda, (2014) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Perbedaan Individu, setiap perbedaan individu mempunyai tahap kepuasan kerja menurut tingkat yang ditetapkan oleh individu sendiri. Hal ini menyebabkan ada perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi setiap perbedaan individu.
- b) Usia, Maslow A.H menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara usia dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia.
- c) Jenis Kelamin, hasil penelitian Zaleznik dkk., dalam Tanujaya Winda, (2014) menemukan bahwa perempuan lebih puas dibandingkan dengan laki-laki. Dengan menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap sosial, mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.
- d) Pendidikan, banyak hasil penelitian yang dilakukan saling bertolak belakang mengenai faktor tersebut terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan faktor tersebut dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada penelitian yang menyatakan tidak ada hubungan.

Berbeda dengan pendapat As'ad (2003), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa faktor kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, pendidikan, jenis kelamin, usia, dan perbedaan individu.

B. Hubungan Kepuasan kerja dan Stress kerja

Menurut Luthans dalam Setyana, (2013) seseorang yang mengalami stress pada pekerjaan akan menimbulkan dampak yang meliputi 3 aspek yaitu fisiologi, psikologi dan perilaku. Kemudian aspek psikologis yang paling mendekati dengan kepuasan kerja karena bersifat abstrak dan emosional, yaitu Pada aspek psikologi ditandai dengan ketidakpuasaan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

Sejalan dengan pernyataan Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu faktor organisasi dan personal. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, perandan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Didukung penelitian terdahulu oleh Tunjungsari Peni (2011) menyatakan Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan $t_{hitung} = 6,417$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,990$ atau H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia

(Persero) Bandung. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,417 > 1,990$. Hal ini Sesuai dengan uji signifikansi dengan kriteria penolakan dan permintaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut: Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

D. Kerangka konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian yang mengkaji hubungan antara kepuasan kerja dengan stress kerja. Robbins (2013) mengemukakan stress merupakan keadaan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang berhubungan secara psikologis terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja karyawan.





Gambar 1. Kerangka konseptual

Sumber: Diolah oleh peneliti

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stress kerja pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stress kerja pada karyawan.

- H0 : Tidak ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan
- H1 : Ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan di uraikan tujuh hal yang meliputi tempat penelitian, tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2018.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variable penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat : Stress kerja (Y)
2. Variabel bebas : Kepuasan kerja (X)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan.

1. Stress kerja

Stress kerja adalah penderitaan jasmani, mental atau emosional yang diakibatkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman bagi agenda pribadi seorang individu dalam suatu perusahaan, semakin besar suatu perusahaan maka makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, kemudian permasalahan manusianya dan ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stress kerja diukur dengan menggunakan teori dari Robbins (2008) mengemukakan 3 ciri yang timbul akibat stress kerja yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan

teori dari Munandar, M. dalam Tanujaya Winda, (2014) yaitu ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji penghasilan, penyelia, rekan kerja, kondisi kerja.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut (Azwar, 2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan yang berjumlah 124 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan yaitu yang berjumlah 61 orang yaitu berstatus sebagai karyawan tetap.

3. Teknik Pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling* yang artinya sampel yang diambil berasal dari kelompok tertentu dan memenuhi criteria tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria yang ditentukan adalah karyawan tetap Unit Pengantaran PT. Pos

Indonesia Wilayah Medan dengan sampel 61 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui duamacam skala, yaitu skala Kepuasan kerja dan skala Stress kerja. Menurut Azwar (2015), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua (2) macam skala, yaitu, skala

Stress kerja dan skala Kepuasan kerja.

1. Skala Stress kerja

Adapun skala stress kerja menggunakan aspek dari pendapat Cooper (dalam Diahsari, 2001) menyebutkan bahwa aspekstress kerja terdiri dari :

- a) Kondisi kerja, meliputi beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian wakt kerja.
- b) Ambiguitas dalam menempatkan peran. Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stres.
- c) Faktor interpersonal. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan sekerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

- d) Perkembangan karir. Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.
- e) Struktur Organisasi. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Tabel. 1. Blue Print Penyebaran Skala stress kerja

No	Bentuk	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
		Valid	Valid	
1	Kondisi kerja	1.2.3.4	5.6.7.8.	8
2	Ambiguitas	9.10.12	13.14.15.16	7
3	Faktor interpersonal	17.18.19.20	21.22.23.24	8
4.	Perkembangan karir	25.26.27.28	29.30.32	7
5.	Struktur organisasi	33.34.35.36	37.38.39.40	8
Total		19	19	38

2. Skala Kepuasan kerja

Adapun skala Kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek Kepuasan

kerja menurut Munandar, M. dalam Tanujaya Winda, (2014) sebagai berikut,

- a) Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan. Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan.
- b) Gaji Penghasilan. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan karyawan, dan bagaimana gaji diberikan. Jumlah gaji yang diperoleh dapat secara nyata mewakili kebebasan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.
- c) Penyeliaan. Ada beberapa kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan karyawan dengan penyeliaan. 2 jenis dari hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu karyawan, untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.
- d) Rekan Kerja. Hubungan yang ada antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Di dalam kelompok kerja di mana karyawan harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja

mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

- e) Kondisi Kerja. Bekerja dalam ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Perusahaan perlu menyediakan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dapat dipenuhi dan memuaskan karyawan.

Tabel. 2. Blue Print Penyebaran Skala Kepuasan kerja

No.	Aspek – Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
		Valid	Valid	
1.	Ciri-ciri pekerjaan	1.2.3.4.	6.7.8	7
2.	Gaji	9.10.11.12.	13.14.15.16	8
3.	Penyelia	17.18.19.20	21.22.23.24	8
4.	Rekan kerja	26.27.28	29.30.31.32	7
5.	Kondisi kerja	33.34.35.36	37.38.39.40	8
Total		18	18	38

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk

pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung > r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung < r-tabel maka aitem tidak

valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, di mana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

G. Prosedur penelitian

1. Tahap Persiapan Penelitian (pra_lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menghubungi pihak instansi dan karyawan.

Setelah peneliti mendapatkan divisi yang dapat menerima dan karyawan yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden.

Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenisakan penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, W. Lawrence, 2013). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan

kepuasan kerja dengan stress kerja PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan adalah analisis korelasional. Peneliti menggunakan metode analisis korelasional *Product moment pearson* karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan stress kerja PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Tulus Winarsunu, 2010). Bila p lebih kecil dari 0,050 maka dapat dinyatakan linier.
- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As`adMoh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewi, chadek N.C.2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Diahsari, Erita Y. 2001. Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol 16. No.4. Hal. 360-371.
- Greenberg, Jerord. 2002. *Comprehensive stress Management*. 7th ed. New York: The McGraw Hill.
- Hawari, Dadang. 2017. *Manajemen stres cemas dan depresi*, Jakarta; FKUI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvianti Laksmi Sito Dwi & Verina Renno Eka. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta. *BINUS BUSINESS REVIEW* Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126.

Melani titis & Suhaji, Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "YAYASAN PHARMASI" Semarang). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242.

Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi 7*. Jakarta: Indeks

Pace, Faulos. 2006. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Rahmatika, Rina.2014. Hubungan Antara *Emotion-Focused Coping* Dan Stres Kehamilan. *Jurnal Psikogenesis, Volume 3, No 1, Desember 2014*.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

~~Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat.~~

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih. 2002 *Mengolah Data Statistik Secara Professional, Elex Media Komputindo, Jakarta*.

Setyana. 2013. *21 Network marketing Tips*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.

Suryabrata, S. (2000) *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Susetyo W.E, dkk, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tunjung,sari Peni. 2011. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal* Vol. 1 No. 1, Maret 2011, Universitas Komputer Indonesia.
- Tulus,Winarsunu. 2010. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Tanujaya,Winda. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) PadaKaryawan Cleaner (Studi Pada Karyawan *Cleaner* Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta), *Jurnal Psikologi Volume 12 Nomor 2, Desember 2014*.
- Yuniar I Gusti, dkk. 2011. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali *Jurnal Psikologi Undip Vol. 9, No.1, April 2011*.



LAMPIRAN 1

Aitem uji coba dan Aitem setelah uji coba

DATA KEPUASAN KERJA

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	114
2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	86
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	102	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	108	
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
6	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	120	
7	3	2	2	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	1	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	122	
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	102	
9	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	108	
10	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1	2	1	1	90	
11	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	76	
12	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	112	
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	122
14	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	140
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	142
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	120
17	4	2	3	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	1	4	2	3	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	1	92	
18	4	2	3	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	1	4	2	3	4	1	4	4	1	2	1	4	1	4	2	3	1	3	1	1	92	
19	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	1	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	1	4	4	1	1	102	
20	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	3	1	2	1	1	72	
21	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	3	3	1	1	82	

22	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	84
23	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	4	2	4	2	4	2	2	90	
24	3	3	3	3	4	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	4	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	86
25	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	90
26	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	94	
27	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	102
28	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	70	
29	2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	1	1	72	
30	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	104	
31	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	4	2	2	72	
32	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	140	
33	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	118	
34	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	80
35	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	68
36	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	104	
37	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	72	
38	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	74	
39	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	4	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	4	86
40	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	86
41	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	104	
42	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	76	
43	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	74
44	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	2	4	3	3	76	
45	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	1	70	

46	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	76		
47	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	1	4	4	4	3	3	1	3	3	122	
48	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	80
49	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	140
50	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3	3	124	
51	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	130
52	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	104	
53	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	46
54	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	46
55	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	2	2	126
56	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	140
57	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	74
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	142
59	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	4	4	104	
60	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148
61	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	74

DATA STRESS KERJA

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
5	4	3	4	4	3	4	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
6	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	
7	3	2	2	4	1	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	1	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3		
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	
9	4	2	3	4	2	4	4	1	4	2	1	4	2	3	1	1	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	1	4	2	1	4	2	3	1	1	2	4	2		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	
13	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	
14	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	4	3	1	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	2	
15	3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	4	3	2	4	1	2	3	3	2		
16	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	4	4	3	4	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	1	1	2	4	4	3	4	1	3	2	1	2		
17	4	2	3	4	1	4	4	1	4	1	4	4	2	3	1	1	2	4	2	4	2	3	4	1	4	4	1	4	1	4	4	2	3	1	1	2	4	2		
18	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	1	3	1	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	1	3	1	4	3	4	3	2	4		
19	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	1	4	1	2	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	1	4	1	2	4	3		
20	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	2	1	
21	4	1	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	4	3		

110
90
102
108
124
118
122
98
100
112
108
122
118
100
96
86
102
104
106
90
116

22	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2		
23	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	4	2	4	2	2	1	3	4	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	4	2	4	2	2	1	3	4	
24	3	2	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	
25	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	1	3	1	
26	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	
27	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
29	2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	4	2	
30	4	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	4	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	3	1	
31	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	
32	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1
33	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	4	3	1	4	1	2	4	2	4	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	4	3	1	4	1	2	4	2	4	
34	3	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	
35	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	
36	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	
37	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	
38	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	
39	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	4	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	4	3	3	2	
40	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	
41	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	4	3	
42	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	4	3	
43	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	
44	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	
45	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	4	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	4	2	

84
88
66
74
100
100
142
70
72
72
100
82
72
66
100
70
76
84
88
106
82
70
70
72

46	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	1	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	2	1	1	1	114	
47	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	136
48	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	3	3	88	
49	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	76	
50	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	126	
51	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	134		
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	140	
53	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	138	
54	4	2	1	4	2	3	4	3	4	1	1	3	2	1	4	4	1	4	3	4	2	1	4	2	3	4	3	4	1	1	3	2	1	4	4	1	4	3	102	
55	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	142	
56	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	140	
57	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	136	
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	142	
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150	
60	4	3	4	3	4	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	4	100	
61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	146



LAMPIRAN 2

Kuisisioner

KUESIONER KEPUASAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
USIA :
UNIT :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

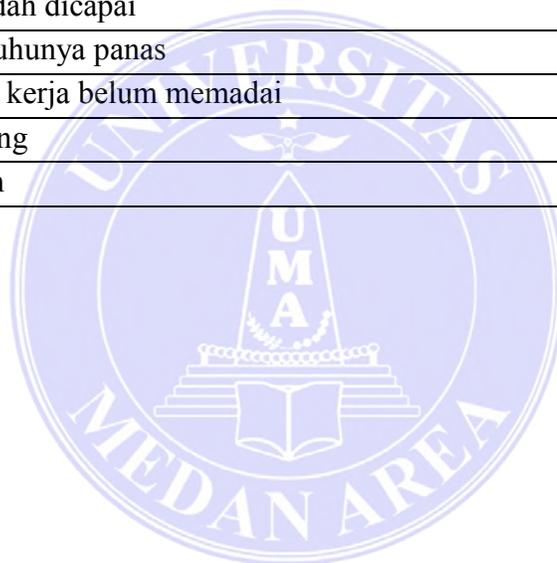
Bapak/ ibuk diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
S : SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya senang tugas saya dipuji orang lain				
2	Pekerjaan saya terhormat dimata orang lain				
3	Pekerjaan saya penting bagi diri sendiri				
4	Pekerjaan saya di mimpikan diri sendiri				
5	Tugas saya tidak terlalu penting dan statis				
6	Saya tidak membanggakan pekerjaan saya dengan orang lain				
7	Tugas saya tidak pernah di inginkan orang lain				
8	Orang berharap tidak mau bekerja seperti saya				
9	Gaji saya sudah sesuai harapan				
10	Insentif saya sesuai dengan standar yang ditetapkan negara				
11	Tunjangan kerja saya sudah baik				
12	Bonus saya sudah sesuai				
13	Imbalan saya masih jauh dari harapan.				
14	Imbalan saya belum sesuai standar dari pemerintah				
15	Tunjangan kerja saya tidak ada				
16	Bonus ditempat kerja saya tidak ada				
17	Hubungan antasan dan bawahan berjalan dengan baik				
18	Saya merasa puas dengan manajemen tempat saya bekerja				
19	Saya mudah bertemu dengan pengawas				
20	Pengawas pekerjaan peduli dengan karyawan				
21	Manajemen kurang mendengar keluhan karyawan				
22	Supervisor tidak berfungsi dengan baik				

23	Supervisor tidak peduli dengan karyawan				
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
24	Sulit bertemu dengan supervisor				
25	Kami mendahulukan kepentingan tim dari pada pribadi				
26	Kami bekerja sebagai satu tim yang kuat				
27	Kami bekerja tanpa mengenal lelah				
28	Kami bekerja sama untuk satu tujuan				
29	Banyak yang tidak sepaham dengan saya				
30	Saya memiliki musuh di dalam tempat kerja				
31	Kami bekerja saling sikut				
32	Kami tidak pernah bekerja sama				
33	Tempat kerja saya aman dan nyaman.				
34	Fasilitas ditempat kerja saya lengkap				
35	Tempa kerja saya bersih				
36	Tempat kerja saya mudah dicapai				
37	Tempat saya bekerja suhunya panas				
38	Fasilitas ditempat saya kerja belum memadai				
39	Tempat kerja saya bising				
40	Tempat kerja saya jauh				



KUESIONER STRES KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
USIA :
UNIT :
PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

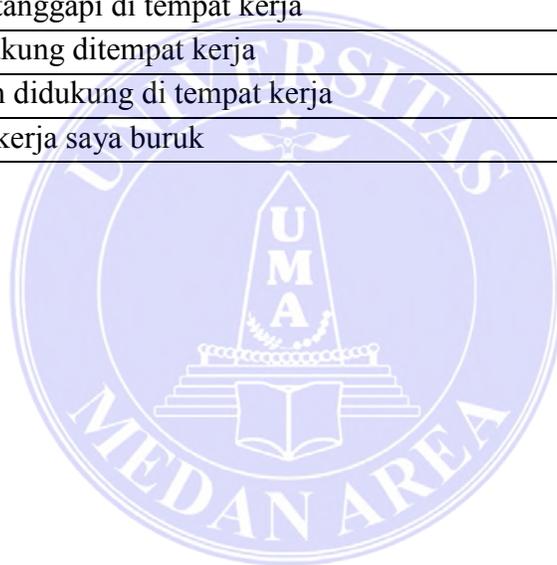
Bapak/ ibuk diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ ibuk sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban bapak/ ibuk tidak mewujudkan salah atau benar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
S : SETUJU
TS : TIDAK SETUJU
STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tempat kerja saya aman dan nyaman				
2	Fasilitas ditempat kerja saya lengkap				
3	Tempat kerja saya bersih				
4	Tempat kerja saya luas				
5	Tempat saya bekerja cuaca nya panas dan bising				
6	Fasilitas ditempat saya kerja sudah tidak mendukung				
7	Tempat kerja saya sempit				
8	Tempat kerja saya panas				
9	Dalam bekerja saya memiliki tujuan yang jelas				
10	Saya memiliki peran yang jelas dalam bekerja				
11	Pekerjaan saya sudah teratur dengan baik				
12	Target dalam bekerja saya sudah jelas				
13	Peran saya sebagai karyawan tidak jelas				
14	Saya tidak memiliki tujuan yang pasti dalam bekerja				
15	Target kerja saya tidak jelas				
16	Pekerjaan saya tidak teratur				
17	Hubungan saya dengan teman kerja baik				
18	Komunikasi saya dengan teman kerja lancar				
19	Rekan kerja saya mendukung pekerjaan				
20	Saya dekat dengan teman kerja				
21	Saya kesulitan berkomunikasi dengan teman kerja				
22	Hubungan saya dengan teman kerja tidak harmonis				
23	Rekan kerja cenderung sibuk dengan dirinya sendiri				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak pernah akur dengan teman kerja				
25	Saya naik jabatan setiap beberapa tahun				
26	Saya tidak bosan karena sistem rotasi kerja yang baik				
27	Saya naik gaji dalam beberapa tahun				
28	Karir saya baik bekerja disini				
29	Saya di posisi yang sama dari pertama bekerja				
30	Saya tidak pernah pindah tugas				
31	Saya tidak pernah naik gaji				
32	Karir saya tidak baik disini				
33	Saya terlibat dalam keputusan di tempat kerja				
34	Saya diperhatikan pimpinan ditempat kerja				
35	Karyawan terus didukung untuk jadi lebih baik				
36	Tempat kerja saya Struktur organisasinya baik				
37	Pendapat saya tidak ditanggapi di tempat kerja				
38	Saya tidak pernah didukung ditempat kerja				
39	Karyawan tidak pernah didukung di tempat kerja				
40	Manajemen di tempat kerja saya buruk				





LAMPIRAN 3

Hasil uji reliabilitas dan validitas

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009  
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019  
VAR00020
```

```
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030  
VAR00031
```

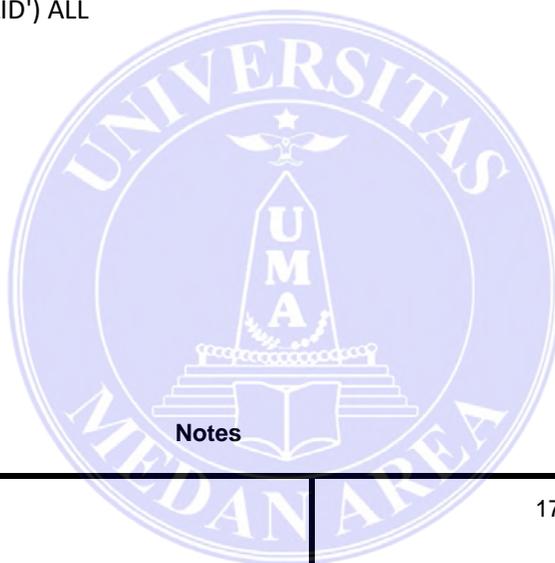
```
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
```

```
/SCALE('UJI RELIABEL DAN VALID') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```



Reliability

Output Created		17-AUG-2018 11:15:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009</p> <p>VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020</p> <p>VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031</p> <p>VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040</p> <p>/SCALE('UJI RELIABEL DAN VALID') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet0]

Scale: UJI RELIABEL DAN VALID

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

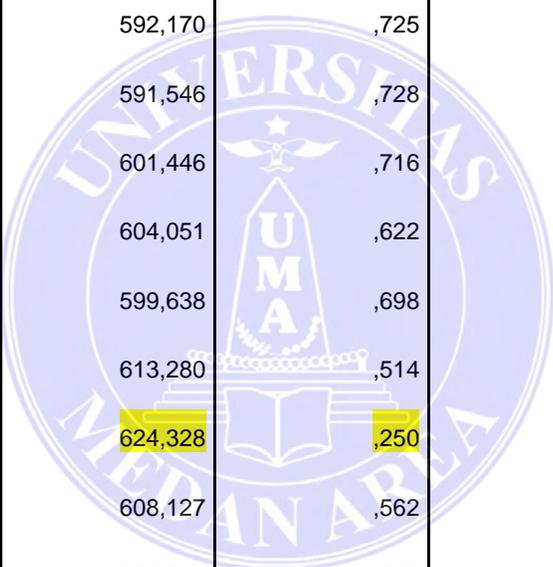
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100,77	601,446	,716	,959
VAR00002	101,44	604,051	,622	,959
VAR00003	101,28	599,638	,698	,959
VAR00004	100,77	613,280	,514	,960
VAR00005	100,85	624,328	,250	,961
VAR00006	101,20	608,127	,562	,959
VAR00007	100,70	606,911	,657	,959
VAR00008	101,02	612,150	,490	,960
VAR00009	101,31	609,751	,622	,959

VAR00010	101,10	598,323	,742	,959
VAR00011	101,34	602,163	,644	,959
VAR00012	101,03	614,499	,457	,960
VAR00013	100,95	603,581	,646	,959
VAR00014	100,69	603,118	,737	,959
VAR00015	101,16	608,439	,576	,959
VAR00016	100,93	613,096	,509	,960
VAR00017	101,05	588,148	,752	,958
VAR00018	100,92	620,943	,318	,961
VAR00019	101,21	592,170	,725	,959
VAR00020	101,23	591,546	,728	,959
VAR00021	100,77	601,446	,716	,959
VAR00022	101,44	604,051	,622	,959
VAR00023	101,28	599,638	,698	,959
VAR00024	100,77	613,280	,514	,960
VAR00025	100,85	624,328	,250	,961
VAR00026	101,20	608,127	,562	,959
VAR00027	100,70	606,911	,657	,959
VAR00028	101,02	612,150	,490	,960
VAR00029	101,31	609,751	,622	,959
VAR00030	101,10	598,323	,742	,959
VAR00031	101,34	602,163	,644	,959
VAR00032	101,03	614,499	,457	,960
VAR00033	100,95	603,581	,646	,959
VAR00034	100,69	603,118	,737	,959
VAR00035	101,16	608,439	,576	,959



VAR00036	100,93	613,096	,509	,960
VAR00037	101,05	588,148	,752	,958
VAR00038	100,92	620,943	,318	,961
VAR00039	101,21	592,170	,725	,959
VAR00040	101,23	591,546	,728	,959

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103,64	636,601	25,231	40

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```

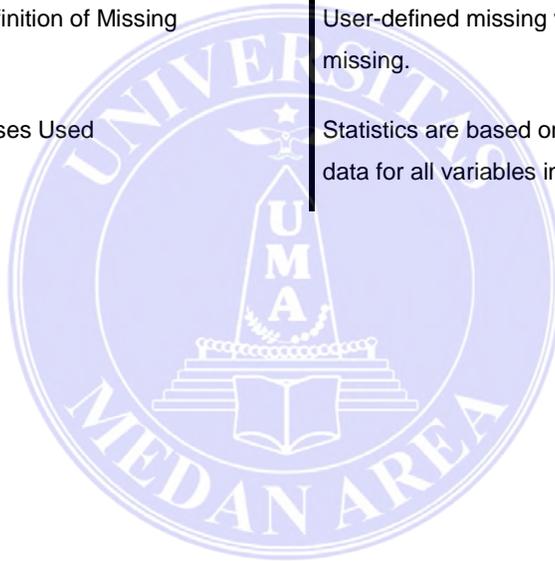
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019
VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('VALID DAN RELIABEL SUCI STRESS KERJA') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		17-AUG-2018 11:24:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009

VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020

VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031

VAR00032 VAR00033 VAR00034
VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039 VAR00040

/SCALE('VALID DAN RELIABEL SUCI
STRESS KERJA') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Resources

Processor Time

00:00:00,02

Elapsed Time

00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: VALID DAN RELIABEL SUCI STRESS KERJA

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

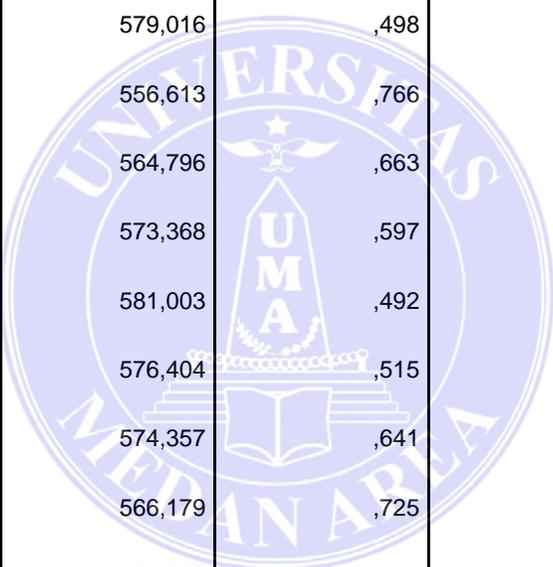
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	40



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104,90	574,357	,641	,956
VAR00002	105,41	566,179	,725	,956
VAR00003	105,34	562,963	,706	,956
VAR00004	104,80	580,894	,588	,956
VAR00005	105,46	570,352	,630	,956

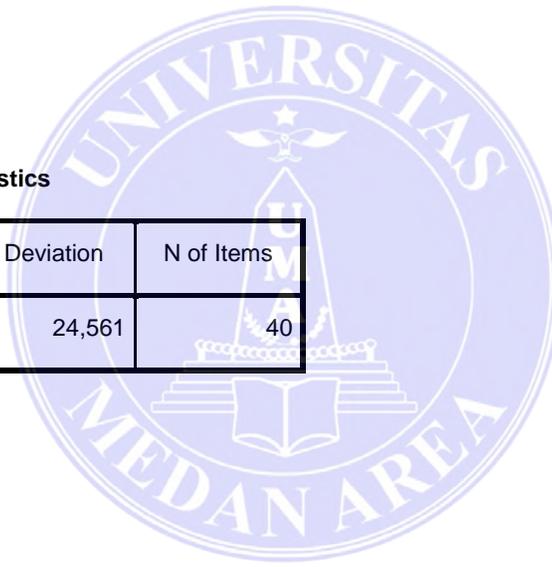
VAR00006	104,72	579,904	,569	,957
VAR00007	105,26	576,430	,528	,957
VAR00008	105,66	586,130	,420	,957
VAR00009	105,31	566,985	,659	,956
VAR00010	105,44	569,351	,649	,956
VAR00011	105,16	589,273	,297	,958
VAR00012	105,38	575,872	,517	,957
VAR00013	104,84	581,673	,548	,957
VAR00014	105,38	570,372	,685	,956
VAR00015	104,98	579,016	,498	,957
VAR00016	105,23	556,613	,766	,955
VAR00017	105,34	564,796	,663	,956
VAR00018	105,36	573,368	,597	,956
VAR00019	104,89	581,003	,492	,957
VAR00020	105,21	576,404	,515	,957
VAR00021	104,90	574,357	,641	,956
VAR00022	105,41	566,179	,725	,956
VAR00023	105,34	562,963	,706	,956
VAR00024	104,80	580,894	,588	,956
VAR00025	105,46	570,352	,630	,956
VAR00026	104,72	579,904	,569	,957
VAR00027	105,26	576,430	,528	,957
VAR00028	105,66	586,130	,420	,957
VAR00029	105,31	566,985	,659	,956
VAR00030	105,44	569,351	,649	,956
VAR00031	105,16	589,273	,297	,958



VAR00032	105,38	575,872	,517	,957
VAR00033	104,84	581,673	,548	,957
VAR00034	105,38	570,372	,685	,956
VAR00035	104,98	579,016	,498	,957
VAR00036	105,23	556,613	,766	,955
VAR00037	105,34	564,796	,663	,956
VAR00038	105,36	573,368	,597	,956
VAR00039	104,89	581,003	,492	,957
VAR00040	105,21	576,404	,515	,957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107,90	603,257	24,561	40





LAMPIRAN 4
Hasil uji normalitas

DATASET ACTIVATE DataSet4.

DATASET CLOSE DataSet3.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=VAR00039 VAR00040

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		17-AUG-2018 12:02:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=VAR00039 VAR00040 /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	314572

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VAR00039	61	98,07	24,774	46	148
VAR00040	61	107,90	24,561	70	158

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00039	VAR00040
N		61	61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98,07	107,90
	Std. Deviation	24,774	24,561
Most Extreme Differences	Absolute	,097	,091
	Positive	,097	,091
	Negative	-,080	-,070
Test Statistic		,097	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 5
Hasil uji linearitas

* Curve Estimation.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

/VARIABLES=VAR00002 WITH VAR00001

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PRINT ANOVA

/PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

Output Created		17-AUG-2018 12:05:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet5
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.

Syntax		CURVEFIT	
		/VARIABLES=VAR00002 WITH VAR00001	
		/CONSTANT	
		/MODEL=LINEAR	
		/PRINT ANOVA	
		/PLOT FIT.	
Resources	Processor Time		00:00:01,89
	Elapsed Time		00:00:01,16
Use	From	First observation	
	To	Last observation	
Predict	From	First Observation following the use period	
	To	Last observation	
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT	
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE	
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16	
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7	
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60	
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MPREDICT = 1000	
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE	
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95	

Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = ,0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = ,001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name	MOD_2
Dependent Variable	1 STRESS KERJA
Equation	1 Linear
Independent Variable	KEPUASAN KERJA
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	61
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		STRESS KERJA	KEPUASAN KERJA
Number of Positive Values		61	61
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

STRESS KERJA

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,298	,089	,073	23,645

The independent variable is KEPUASAN KERJA.

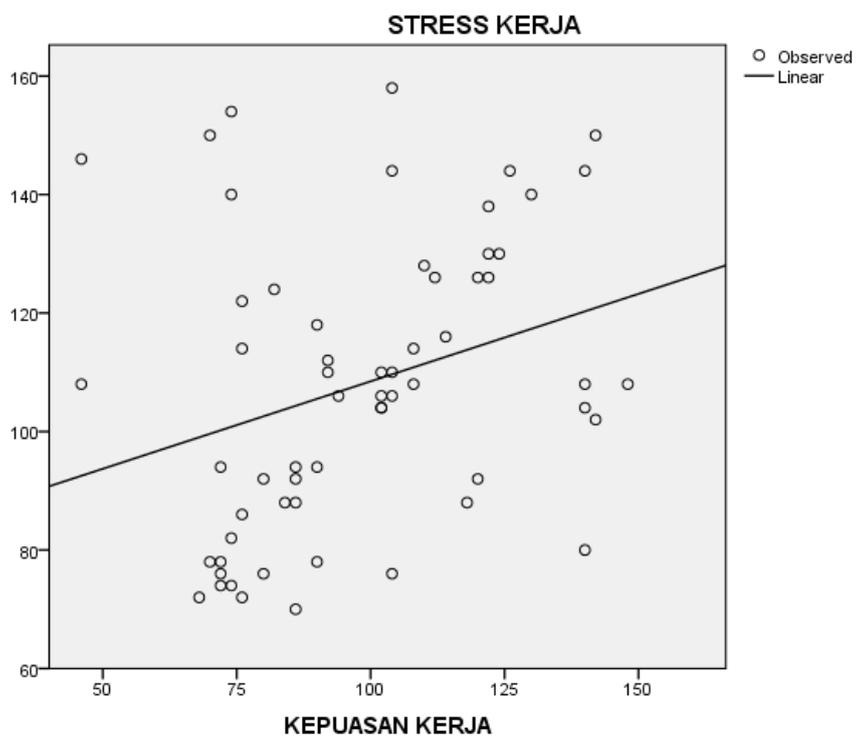
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3210,129	1	3210,129	5,742	,020
Residual	32985,281	59	559,073		
Total	36195,410	60			

The independent variable is KEPUASAN KERJA.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
KEPUASAN KERJA	,295	,123	,298	2,396	,020
(Constant)	78,947	12,457		6,338	,000



LAMPIRAN 6

Hasil uji analisis *product moment*

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet11 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE DataSet11.

DATASET CLOSE DataSet10.

CORRELATIONS

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created		18-AUG-2018 00:41:29
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

Syntax			CORRELATIONS
			/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
			/PRINT=TWOTAIL NOSIG
			/STATISTICS DESCRIPTIVES
			/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time		00:00:00,05
	Elapsed Time		00:00:00,05

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	71,67	10,389	61
VAR00002	107,90	24,561	61

Correlations

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	-,277 [*]
	Sig. (2-tailed)		,031
	N	61	61
VAR00002	Pearson Correlation	-,277 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,031	
	N	61	61

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

or : 1597 /FPSV/01.10/VIII/2018

Medan, 04 Agustus 2018

oiran :-

: Pengambilan Data

PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah Medan
Pos No. 1, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan

at

an hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan
pkatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Suci Ayu Wandira Pulungan
NPM : 14 860 0357
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

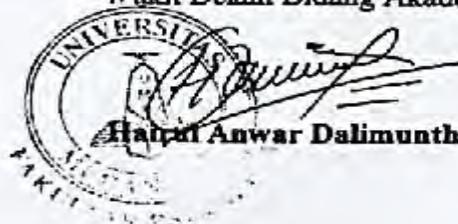
melaksanakan pengambilan data di **PT. Pos Indonesia Unit Pengantaran Wilayah**
Pos No. 1, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang
ul "**Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja PT. Pos Indonesia Unit**
antaran Wilayah Medan".

kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah
enyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk
kutu ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

ungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan
pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa
iswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang
Tbu pimpin.

ian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Harun Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

san

thasiswa Ybs ✓

tip



PT POS INDONESIA (Persero)
Kantor Pos Medan 20000
Jl Pos No 1 Medan 20111
Telpon : 061-4568940 Fax. 061-4515633

Medan, 13 Agustus 2018

nomor 907 /Umum - Set/ 0818
inspirasi -
perihal Selesai Pengambilan Data

Kepada :
Wakil Dekan Bid. Akademik
Universitas Medan Area
Di
Medan

Yang Hormat,

Berdasarkan perihal tersebut pada pokok surat diatas, bersama ini kami beritahukan bahwa :

No.	Nama	N P M	Program Studi
1.	Suci Ayu Wandira Pulungan	14 860 0357	Ilmu Psikologi

Setelah selesai melaksanakan Pengambilan Data di kantor kami tanggal 11 Agustus 2018. Dan kami harapkan hasil kegiatan tersebut hanya dapat dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah Pendidikan sesuai kepentingan studi yang bersangkutan. Demikian disampaikan untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.


Kepala Kantor Pos
Medan. Dukungan Umum

Budi Lesmana
Nippos : 974358629

