

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
ANGGOTA HIMPUNAN PENERJEMAH
INDONESIA (HPI)**

TESIS

OLEH:

**NADHIROTUL HUSNAH PANGGABEAN
191804081**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 3/1/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/1/23

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
ANGGOTA HIMPUNAN PENERJEMAH
INDONESIA (HPI)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

Oleh:

**NADHIROTUL HUSNAH PANGGABEAN
191804081**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/1/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Psychological Well-Being Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan
Penerjemah Indonesia (Hpi)**

Nama : Nadhirotul Husnah Panggabean

NPM :191804081

Menyetujui

PembimbingI



(Dr. Abdul Haris, S.AG, M.Si)

PembimbingII



(Dr. Nefi Darmayanti, M.Si)

Magister Psikologi

Ketua Program Studi



Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog

Direktur



Prof. Dr. Ir Retna Astuti K., MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul **“Pengaruh *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)”** adalah hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis 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 tesis ini.

Medan, Juli 2022

Yang menyatakan,



Nadhirotul Husnah Panggabean
191804081

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nadhirotul Husnah Panggabean
NPM : 191804081
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA ANGGOTA
HIMPUNAN PENERJEMAH INDONESIA (HPI)**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 20 September 2022

Yang menyatakan

Nadhirotul Husnah Panggabean

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING*
DAN KEPUASAN KERJATERHADAP STRES KERJA
ANGGOTA HIMPUNAN PENERJEMAH INDONESIA (HPI)

Nadhirotul Husnah Panggabean

191804081

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana teknik pengambilan sampel melalui teknik *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dimana subjek dalam penelitian ini berjumlah 140 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala *psychological well-being*, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota HPI. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien $F_{reg} = 15,211$ dengan $p < 0,05$, dan koefisien $R = 0,425$ dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,181$. Total kontribusi dari kedua variabel ini sebesar 18,1% sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya terhadap stres kerja. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia.

Kata Kunci: *Psychological Well-Being*, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja

THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND JOB SATISFACTION ON JOB STRESS MEMBERS OF THE ASSOCIATION OF INDONESIAN TRANSLATORS

Nadhirotul Husnah Panggabean

191804081

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of psychological well-being and job satisfaction on job stress members of the association of Indonesian translators. This research was conducted in February 2022. This study used a quantitative method in which the sampling technique was through a non-probability sampling technique using purposive sampling where the subjects in this study amounted to 140 people. Data were collected using was a Likert scale consisting of three scales, namely the psychological well-being scale, job satisfaction scale, and work stress scale. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that there was be a significant positive effect between psychological well-being and job satisfaction on the work stress of HPI members. This is indicated by the coefficient $F_{reg} = 15.211$ with $p < 0.05$, and the coefficient $R = 0.425$ with $p < 0.05$ and $R^2 = 0.181$. The total contribution of these two variables was 18.1%, while the remaining was 81.9% is influenced by other factors on job stress. From the result of the study, it can be concluded that psychological well-being and job satisfaction jointly affect the work stress of the association of Indonesian translators.

Keywords: Psychological Well-Being, Job Satisfaction, and Job Stress

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI).** Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses penulisan tesis ini, tentunya peneliti banyak mendapat masukan yang membangun, maka dari itu peneliti sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Abdul Haris, S.Ag., M.Si dan Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si selaku pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran dalam proses penyelesaian tesis ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama peneliti mengenyam pendidikan di Universitas Medan Area.
6. Kedua orangtua saya yang mendukung dan memberikan do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan.

7. Ibu Anna Wiksmadhara selaku sekretaris jendral Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) tempat saya meneliti, yang telah mengarahkan dan mendukung penuh dalam penyelesaian tesis ini.
8. Ketua Umum dan seluruh anggota HPI yang telah bersedia bekerja sama dan memberikan informasi yang diperlukan peneliti.
9. Teman sepayung yakni Cindy, Sella, dan Mas Ferry yang telah sama-sama mendukung dalam penyelesaian tesis ini.
10. Teruntuk diri peneliti sendiri yang telah bertahan dan mampu menyelesaikan pendidikan dan tugas akhir ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Peneliti berharap tesis ini dapat bermanfaat baik untuk akademisi maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Medan, Juli 2022

Peneliti,



Nadhirotul Husnah Panggabean

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1..Latar Belakang Masalah.....	1
1.2..Rumusan Masalah.....	11
1.3..Tujuan Penelitian.....	11
1.4..Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Stres Kerja.....	13
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	13
2.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja.....	17
2.1.3 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	19
2.2 <i>Psychological Well-Being</i>	21
2.2.1 Definisi <i>Psychological Well-Being</i>	21
2.2.2 Dimensi <i>Psychological Well-Being</i>	23
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i>	25
2.3 Kepuasan Kerja.....	27
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	27
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja.....	29

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.4 Pengaruh Antar Variabel.....	32
2.4.1 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap Stres Kerja.....	32
2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	33
2.4.3 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	34
2.5 Kerangka Konseptual.....	35
2.6 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Desain Penelitian.....	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.4 Definisi Operasional.....	39
3.4.1 Stres Kerja.....	39
3.4.2 <i>Psychological Well-Being</i>	40
3.4.3 Kepuasan Kerja.....	40
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.5.1 Populasi Penelitian.....	43
3.5.2 Sampel Penelitian.....	43
3.6 Metode Pengumpul Data.....	44
3.6.1 Skala Stres Kerja.....	45
3.6.2 Skala <i>Psychological Well-Being</i>	45
3.6.3 Skala Kepuasan Kerja.....	46
3.7 Prosedur Penelitian.....	47
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	48
3.8.1 Uji Validitas.....	48

3.8.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.9 Teknik Analisis Data.....	49
3.9.1 Uji Normalitas.....	49
3.9.2 Uji Linieritas.....	50
3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Deskripsi Data dan Variabel Penelitian.....	51
4.1.1 Karakteristik Subjek Penelitian.....	51
4.1.1.1 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	52
4.1.1.2 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Profesi.....	52
4.1.1.3 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.1.2 Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Penelitian.....	53
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.2.1.1 Skala <i>Psychological Well-Being</i>	54
4.2.1.2 Skala Kepuasan Kerja.....	55
4.2.1.3 Skala Stres Kerja.....	55
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.3 Uji Persyaratan Analisis.....	57
4.3.1 Uji Normalitas Sebaran.....	57
4.3.2 Uji Linieritas Hubungan.....	58
4.4 Uji Hipotesis.....	59
4.4.1 Hasil Perhitungan Korelasi.....	59
4.4.2 Hasil Perhitungan Analisis Regresi.....	60
4.5 Koefisien Determinasi.....	62

4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	64
4.6.1 Mean Hipotetik.....	64
4.6.2 Mean Empirik.....	64
4.6.3 Kriteria.....	64
4.7 Pembahasan.....	65
4.7.1 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap Stres Kerja Anggota HPI.....	65
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota HPI.....	66
4.7.3 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota HPI.....	67
4.8 Keterbatasan Penelitian.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja.....	40
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Well-Being</i>	41
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 3.4	Nilai <i>Item Pernyataan</i> Skala Stres Kerja.....	45
Tabel 3.5	Nilai <i>Item Pernyataan</i> Skala <i>Psychological Well-Being</i>	46
Tabel 3.6	Nilai <i>Item Pernyataan</i> Skala Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.2	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Profesi.....	52
Tabel 4.3	Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.4	Norma Skor Kategorisasi Variabel.....	53
Tabel 4.5	Perhitungan Reliabilitas Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Linieritas Hubungan.....	58
Tabel 4.8	Matriks Interkorelasional Regresi.....	60
Tabel 4.9	Analisis Koefisien Regresi Berganda.....	60
Tabel 4.10	Analisis Regresi Secara Bersama-sama.....	62
Tabel 4.11	Nilai Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Perbandingan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	36
------------	------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Pengujian Hipotesis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu profesi di dunia organisasi atau perusahaan yang banyak mengandung tantangan dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai penerjemah atau juru bahasa. Sebagai penerjemah atau juru bahasa bukan hanya sebatas mengandalkan keterampilan bahasa yang baik namun juga harus menanamkan pengetahuan dengan berbagai konsentrasi sehingga menghasilkan terjemahan yang eksklusif dan akurat. Hal ini tentu memaksa organisasi ataupun individu itu sendiri untuk terus bersaing baik dalam negeri maupun luar negeri. Peningkatan kemampuan dan melihat dari segi kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk bertahan dalam memenangkan persaingan dunia adalah salah satu usaha yang perlu dilakukan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam.

Dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi, aset penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, setiap organisasi harus memanfaatkan hal tersebut dengan semaksimal mungkin (Hasibuan, 2003). Seyogyanya SDM tidak akan pernah bisa lepas dari sebuah organisasi dan akan menjadi penentu terwujud atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Menurut Yusuf (2016) pengertian mikro dan makro dapat menggambarkan pengertian SDM itu sendiri dimana individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi sebagai karyawan disebut sebagai pengertian SDM secara mikro. Sedangkan penduduk suatu negara yang sudah

memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja disebut pengertian SDM secara makro.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Lewaherilla (2013) dalam menjalankan perputaran roda industri dan organisasi dibutuhkan unsur manusia di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan sumber penggerak utama dalam sebuah organisasi. Pada hakikatnya, manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut disebut sebagai sumber daya manusia.

Di era globalisasi dunia saat ini menuntut adanya perubahan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain. Tuntutan-tuntutan seperti ini dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya. Fenomena yang sering kali terjadi, yaitu terdapat penurunan kinerja yang dialami perusahaan karena berbagai kondisi dan perilaku karyawan, salah satu yang menyebabkan masalah itu terjadi yaitu stres kerja. Menurut Luthans *dalam* Yuwono dkk (2006) banyak manajer melaporkan stres berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Stres akibat kerja atau stres kerja merupakan respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan atau kebutuhan karyawan. Hal ini tentu akan berdampak buruk terhadap penurunan kinerja dan produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Salah satu organisasi profesi yang merupakan anggota Federasi Penerjemah Internasional (FIT) di Indonesia adalah Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) yang para anggotanya terdiri dari penerjemah dan juru bahasa dengan total anggota terdaftar 3.366 orang diantaranya anggota penuh 1.346 orang (40%), anggota muda 2.009 orang (59,7%) dan anggota mitra 10 orang (0,3%). Komisariat Daerah (KOMDA) HPI telah tersebar di Nusa Tenggara, Kepulauan Riau, Jawa Timur, Jawa Barat, DIY-Jawa Tengah, Bali, Sulawesi Selatan, Kalimantan Selatan, Sumatra Bagian Utara, Kalimantan Timur dan Utara.

Untuk pertama kali awal berdirinya, sebagian besar anggota HPI terdiri atas penerjemah buku. Program kerja organisasi ini menekankan pencarian proyek penerjemahan bagi para anggotanya. Namun setelah sempat “mati suri” beberapa lama, HPI kembali bersinar pada tahun 2000 di bawah kepemimpinan Prof. Dr. Benny H. Hoed. Pada masa itu, HPI memperlebar cakupan keanggotaannya dengan memasukkan penerjemah dokumen dan juru bahasa. Dilakukan pula pergeseran program kerja yang tidak lagi mencarikan pekerjaan bagi anggotanya, melainkan lebih menekankan peningkatan mutu penerjemah dan juru bahasa untuk memajukan harkat profesi itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara salah satu anggota HPI dari KOMDA Sumatra Bagian Utara, anggota tersebut mengatakan bahwa di organisasi ini dituntut selalu baik dalam melayani pengguna jasa dengan karakter yang berbeda-beda agar pengguna jasa tersebut tertarik dengan kemampuan jasa yang HPI miliki dan mau menggunakan jasa HPI kembali. Selain itu, tuntutan dalam hal penguasaan teknologi digital untuk penerjemah telah mempengaruhi jenis teks dan karenanya mempengaruhi bagaimana teks itu harus diterjemahkan. Saat ini teks bukan lagi

tertulis diatas kertas, tetapi tersimpan di server internet dan bisa memuat gambar dan suara. Diperlukan perangkat lunak dan keterampilan tertentu di samping keterampilan linguistik. Dengan teknologi digitalisasi, seorang penerjemah dapat membuka banyak kamus dan ensiklopedia dalam beberapa detik saja. Juru bahasa juga membutuhkan teknologi digital seperti *remote simultaneous interpreting* saat bekerja agar terhubung dengan *audience* kegiatan. Bekerja pada target merupakan salah satu tantangan dari organisasi ini sebagai profesi yang *ontime* dalam pengerjaan tugas. Tentu semua tantangan tersebut tidaklah mudah, dibutuhkan keterampilan, pengetahuan, dan mental yang ekstra untuk melewati setiap prosesnya. Harapannya agar mutu sumber daya manusia yang ada di HPI akan semakin banyak dilirik oleh klien-klien yang ingin menggunakan jasa penerjemah atau juru bahasa. Hal ini tentu membuat para anggota sangat membutuhkan usaha yang lebih keras lagi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Fenomena adanya masalah pada anggota HPI seperti tanggung jawab yang berat dalam menjalankan tugas, target pencapaian tugas yang harus diselesaikan, porsi jadwal istirahat yang tidak teratur, sehingga mengakibatkan untuk beberapa anggota mengalami kelelahan secara fisik dan emosi yang tidak stabil, hal ini menyebabkan anggota HPI rentan mengalami stres kerja.

Velnampy & Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya pada setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan suatu ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi pada saat ini. Oleh karena itu, apabila anggota terlalu banyak mendapatkan tekanan maka anggota tersebut tidak akan bisa bekerja secara efektif

dan efisien. Apabila hal tersebut terjadi, itu tidak hanya berakibat negatif bagi anggota sama, namun organisasi juga akan terkait akan mengalami dampak karena anggota tidak dapat bekerja secara optimal. Kesejahteraan diri (*psychological well-being*) kerap menjadi salah satu faktor utama dalam mempengaruhi stres kerja. Gejala psikologis yang dapat timbul seperti mudah marah, emosi meledak-ledak, dan mudah panik. Hal tersebut akan timbul jika karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaannya dengan baik. Selain itu jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja juga akan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja itu sendiri. Stres kerja yang mungkin dialami anggota Himpunan Penerjemah Indonesia perlu mendapat perhatian khusus karena tekanan kerja tinggi yang diterima anggota terutama tuntutan pekerjaan yang bekerja mencapai target setiap pengerjaan tugasnya yang sangat mengganggu konsentrasi anggota jika target tersebut tidak mampu dicapai. Dan jika tidak mampu mencapai target tersebut, maka anggota juga tidak akan mendapatkan kepuasan kerja dalam memperoleh insentifnya. Hal tersebut merupakan faktor-faktor penting penyebab stres kerja.

Kesenjangan stres kerja ini merupakan hal serius yang menimpa setiap karyawan di tempat HPI bekerja. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam menghadapi masalah kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana HPI memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang

dikemukakan oleh Handoko (2008) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pada akhirnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu kepuasan kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan diatas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Kecenderungan dari sumber stres kerja mengindikasikan bahwa terdapat aspek-aspek stres kerja, menurut Carry Cooper *dalam* Wibowo (2014) dan Hurrell *dalam* Zainal. dkk (2017) yaitu intrinsik pekerjaan, ketidakamanan, konflik peran, tekanan waktu, dan pekerjaan yang overload.

Penelitian terdahulu oleh Tania & Miftakhul (2014) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami stres berkepanjangan dapat mengalami penurunan psikologis. Setiap pekerjaan yang dijalani tidak hanya berpacu pada kebutuhan finansial saja, tetapi suatu pekerjaan juga harus dijalani beriringan dengan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau bisa juga disebut dengan *psychological well-being*. Seseorang yang mampu melewati dan menghadapi masalah yang terjadi serta mampu berkompetensi mengatur lingkungan sekitar, maka akan

mengarah pada kondisi psikologis yang positif dan terbentuklah *psychological well-being* dalam dirinya. Oleh karena itu, sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi.

Setiap orang ingin memiliki mental yang sehat, mental yang sehat ditandai dengan perasaan bahagia atau kondisi mental yang positif. Menurut Edwards & Ngcobo (2005) memaparkan bahwa *psychological well-being* merupakan mental yang positif pada manusia. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan merasakan kebahagiaan, merasa memiliki kemampuan dan kepercayaan diri, dan didukung dengan baik (Huppert, 2009). Sehingga individu tersebut mampu untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan situasi dan kondisi fisik dan psikis yang ada pada dirinya.

Trisusanti & Satiningsih (2012) *psychological well-being* ini merupakan kemampuan individu dalam menerima keadaan dirinya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengendalikan dirinya dan mandiri terhadap tekanan sosial, serta mampu untuk merealisasikan potensi yang dimilikinya sehingga memiliki arti dalam hidupnya. Pencapaian penuh dalam diri individu tersebut mampu menciptakan hubungan positif dengan orang lain, mampu mengambil keputusan serta mengatur lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mampu melalui tantangan yang ada dalam hidupnya. Menurut Ryff & Keyes dalam Sterns (2007) *Psychological Well-Being* memiliki enam aspek yaitu hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relation with others*), penerimaan diri (*self acceptance*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental master*), dan otonomi (*autonomy*). Dimensi-dimensi tersebut merupakan tujuan tertinggi yang

ingin dicapai oleh setiap manusia dalam pencapaian kesejahteraan psikologis dengan dirinya maupun lingkungannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goldstein *dalam* Tania & Miftakhul (2014) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat menurunkan stres. Dengan begitu seseorang yang mengalami stres dapat mengganggu kondisi kesejahteraan psikologinya. Dan hal tersebut tentu akan mengganggu kehidupannya dan hubungannya dengan orang lain.

Selain *psychological well-being*, kepuasan kerja merupakan salah satu terjadinya stres dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan konsep teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) oleh Robbins (2001) menyatakan seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya hubungan antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja seperti dilansir oleh Jehangir *dalam* Iqbal & Waseem (2012).

Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini sebagai pengukur terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh seorang karyawan dari segi jenis pekerjaan, hasil kerja yang dicapai, dan rasa lega menyukai pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Robbins *dalam* Molan (2006) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai

sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Penelitian Locke *dalam* Yuwono dkk (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sehingga terlihat dari kondisi fisik maupun psikis seseorang tersebut tampak merasakan kebahagiaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Terdapat banyak aspek kepuasan kerja karyawan yang telah diteliti oleh beberapa penelitian, beberapa diantaranya seperti diadaptasi menurut para ahli Levi (2002), Wibowo (2011), Afandi (2018) yaitu upah/gaji, promosi jabatan, supervisi, keuntungan, dan pengakuan. Dimensi-dimensi ini akan mencerminkan perasaan puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya dan berdampak positif dalam dirinya ketika bekerja.

Sullivan & Bhagat *dalam* Dhini (2010) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Semakin tinggi stres kerja yang dialami seorang karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah. Dan sebaliknya, jika tingkat stres kerjanya rendah maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian Alberto *dalam* Dhini (2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dengan menurunnya kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan menimbulkan stres kerja yang dapat terlihat dari kondisi emosi, proses berfikir serta kondisi seseorang yang akan

sangat menentukan kondisi *psychological well-being* dalam keadaan baik atau tidak.

Dalam hal ini peneliti memfokuskan kemungkinan yang dapat terjadi di organisasi profesi HPI. Target yang harus dicapai anggota terhadap pengguna jasa di organisasi ini merupakan tantangan pekerjaannya dan bahkan menjadi tuntutan ia bekerja. Anggotayang mampu menghadapi tekanan ini akan mengarah pada kondisi psikologis positif yaitu *psychological well-being*. Terkadang kesalahpahaman antar anggota selama bertugas merupakan salah satu persoalan yang kerap terjadi di organisasi. Ketidakmampuan dalam mencapai target perusahaan juga akan berdampak terhadap insentif anggota. Hal ini dapat menyebabkan suasana tidak nyaman dan tidak puas yang akhirnya mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Ketidakmampuan dalam kesejahteraan diri (*psychological well-being*) dan ketidakpuasan dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti stres kerja ditinjau dari *psychological well-being* dan kepuasan kerja, dengan judul penelitian **“Pengaruh *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah berpengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja pada anggota HPI?
2. Apakah berpengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota HPI?
3. Apakah berpengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota HPI?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa:

1. Pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja pada anggota HPI
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota HPI
3. Pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota HPI

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bermanfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

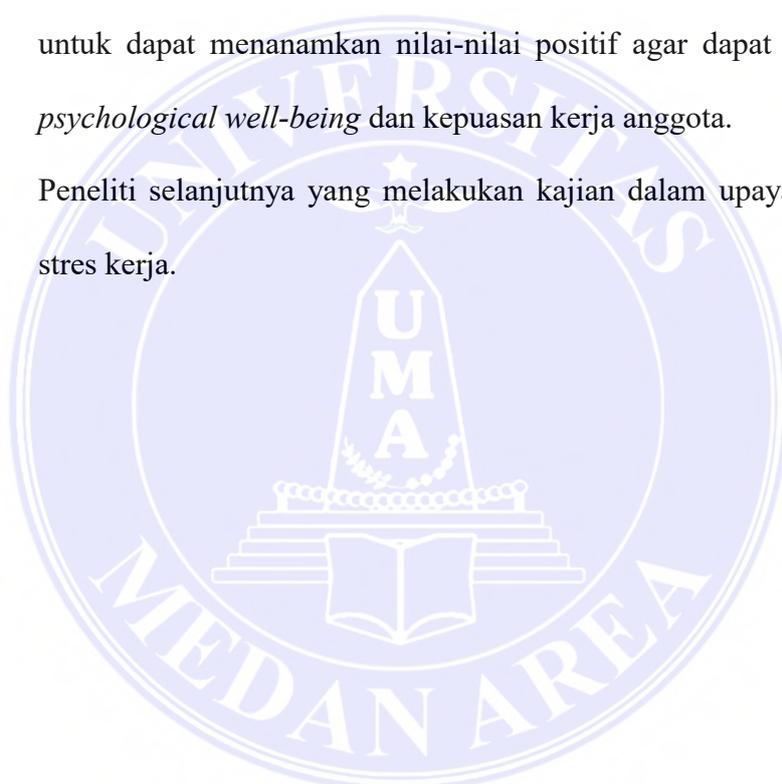
1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan Ilmu Psikologi khususnya kajian Industri dan Organisasi mengenai *psychological well-being*, kepuasan kerja, dan stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan Himpunan Penerjemah Indonesia sebagai bahan masukan untuk dapat menanamkan nilai-nilai positif agar dapat meningkatkan *psychological well-being* dan kepuasan kerja anggota.
2. Peneliti selanjutnya yang melakukan kajian dalam upaya menurunkan stres kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Kata stres digunakan pada abad XVII yang berasal dari bahasa latin yaitu *Stingere* untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Sejalan dengan ini Hariandja (2002) menyatakan bahwa ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang disebut dengan stres. Sehingga stres tentu akan menentukan bagus atau tidaknya perasaan seseorang terhadap sesuatu yang sedang dikerjakan olehnya.

“Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat terlihat dari *simptom*, antara lain: emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan” (Mangkunegara, 2008). Dengan gejala-gejala yang tampak seperti perasaan tertekan tersebut akan mempengaruhi lingkungan seseorang ketika sedang berinteraksi. Hal tersebut juga dikemukakan Robbins (2006) bahwa interaksi antara manusia dan pekerjaan merupakan suatu kondisi yang muncul dan dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sehingga kadang seseorang dapat terlihat berbeda karakteristiknya ketika sedang bekerja karena tentu hal tersebut mempengaruhi tuntutan pekerjaannya.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang mengalaminya.

Seperti pernyataan Marliani (2015) menyatakan bahwa stres didefinisikan sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan hidup seseorang dan tidak dapat mengatasinya. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi setiap individu untuk mencapai tujuan hidup namun terkendala karena tidak mampu mengontrol emosi dikarenakan stres.

Sedangkan pernyataan Rice *dalam* Sopiah (2008) mengatakan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Selain itu ia juga mengemukakan bahwa peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang mengacu kedalam kondisi stres. Situasi ini disebut sebagai penyebab stres dan reaksi individu terhadap situasi stres ini sebagai respon dari stres itu sendiri. Tentu dengan reaksi tersebut akan sangat mengganggu produktifitas seorang individu terhadap dirinya yang sedang mengancam kondisi psikologisnya.

Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut kondisi psikologis dan fisik seseorang. Karena seyogyanya setiap individu hidup dengan bersosialisasi dengan lingkungannya tentu juga akan menemukan karakter dan perilaku yang berbeda-beda.

Di sisi lain, Hamali (2017) mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, perseptual perilaku, dan fisiologis. Menurut Arif (2018) stres sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik seseorang terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang. Karena setiap individu bekerja dengan jam operasional yang memungkinkan reaksi-reaksi tersebut akan bersifat sementara atau bahkan lama.

Dari beberapa pendapat, maka dapat dikemukakan bahwa stres adalah suatu kondisi seseorang yang mengalami penekanan sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisik, psikologis dan kognitifnya sehingga akan berakibat fatal terhadap kondisi kesehatan mentalnya dengan bersifat sementara atau bahkan cukup lama.

Sedangkan menurut *The National Institute of Occupational Safety and Health* dalam Palmer *et al.*, (2004) definisi stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat gangguan fisik dan emosi sebagai akibat tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan. Sedangkan *Health and Safety Executive* (2001) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang yang merugikan bagi karyawan yang disebabkan karena tekanan yang berlebihan atau sejenisnya akibat tuntutan di tempat kerja mereka. Stres kerja sebagai persepsi akibat dari tekanan yang berlebihan yang dirasakan di luar batas kemampuan orang normal. Dengan begitu kemampuan seorang perlu ditinjau lebih jauh lagi oleh sebuah perusahaan ketika memperkerjakan sumber daya alam di perusahaannya yang akan mengancam kondisi psikologis karyawannya.

Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Vigoda (2002) mengungkapkan juga bahwa stres kerja itu tanda sebagai adanya gejala dalam diri sendiri baik itu secara fisik maupun psikis yang timbul karena beban pekerjaan yang merasa tidak mencapai titik kepuasan dalam bekerja. Beehr & Franz *dalam* Bambang (2002) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang dapat menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman, atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Sehingga kemampuan, kebutuhan dan lingkungan akan menjadi tolak ukur seorang karyawan dapat mengalami stres atau tidak.

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diperhatikan sejak awal yaitu sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Rivai & Mulyadi (2013) mengatakan bahwa kondisi seseorang ketika mengalami stres kerja yaitu berupa orang menjadi *nervous* atau gugup, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja, karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara

karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan hal tersebut dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Handoko (2011) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, serta kondisi seseorang dimana jika stres yang dihadapi terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang pada akhirnya dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Sementara itu Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah perasaan seseorang yang mengalami tekanan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Tekanan ini merupakan bentuk dari ketidaksiapan mental seorang karyawan dalam bekerja yang akan membahayakan kesehatan mentalnya.

Dari berbagai definisi diatas mengenai stres kerja, pada penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan definisi stres kerja menurut Handoko (2011). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu reaksi seorang karyawan yang mengalami penekanan dalam pekerjaannya karena ketidakmampuan sebagai tuntutan pekerjaan dan ketidakpuasan kerja yang dialami baik berupa upah, rekan kerja, maupun situasi pekerjaan yang akan mempengaruhi kognitif, fisik maupun psikologis terhadap dirinya.

2.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Carry Cooper *dalam* Wibowo (2014) dan Hurrel *dalam* Zainal, dkk (2017), aspek-aspek stres kerja meliputi:

a. Interinsik Pekerjaan

Termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi kondisi fisik (kebisingan, getaran dan kebersihan) dan tuntutan tugas mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.

b. Ketidakamanan

Perasaan ketidakamanan merupakan rasa tidak aman karyawan ketika bekerja dibatasi. Hal ini tentu akan menentukan kondisi psikologis seseorang sehingga melahirkan suasana psikologis seperti depresi, stres, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri.

c. Konflik Peran

Konflik peran mempunyai hubungan positif dengan stres kerja. Ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki peluang karir dalam suatu organisasi, maka karyawan tersebut akan mengalami stres karena konflik peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh manajemen.

d. Tekanan Waktu

Dalam hal tertentu sebenarnya waktu akhir dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebih kuantitatif yang dapat menimbulkan banyak kesalahan sehingga mengakibatkan stres pada karyawan dan juga kondisi kesehatan karyawan tersebut juga akan berkurang.

e. Pekerjaan yang Overload

Beban kerja yang berlebih dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu kuantitatif dan kualitatif. Bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang

bersangkutan yang akan mengakibatkan mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi disebut beban kerja berlebih kuantitatif. Sedangkan bila target pekerjaan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi disebut beban kerja kualitatif.

Berdasarkan teori diatas, peneliti menggunakan aspek yang menyusun stres kerja yang dikemukakan oleh Carry Cooper *dalam* Wibowo (2014) dan Hurrell *dalam* Zainal. dkk (2017) yaitu interinsik pekerjaan, ketidakamanan, konflik peran, tekanan waktu, dan pekerjaan yang overload.

2.1.3 Faktor Penyebab Stres Kerja

Stressors disebut sebagai kondisi yang cenderung menyebabkan stres, meskipun stres hanya dapat diakibatkan oleh satu stressor yang muncul.

Davis & Newstrom (2000) mengemukakan pendapatnya tentang penyebab stres kerja antara lain:

- a. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, namun akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
- b. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dalam pekerjaannya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

Menurut Handoko (2012) terdapat dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job* sehingga dengan begitu dapat dilihat dari faktor penyebab stres

kerja itu sendiri yang disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan atau disebut stres “*on the job*” sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisi yang jelek.
- d. Iklim politis yang tidak aman.
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab.
- g. Frustrasi.
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- i. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- j. Berbagai bentuk perubahan.

Selain itu, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres “*off the job*” antara lain:

- a. Kekhawatiran finansial.
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- c. Masalah-masalah fisik.
- d. Masalah-masalah perkawinan.
- e. Masalah-masalah pribadi lainnya.

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat dikatakan positif atau negatif tergantung pada efek yang timbul dan dirasakan seseorang yang mengalaminya. Seseorang yang mengalami stres harus mampu mengendalikan stres yang dialaminya agar menjadi stres yang positif sehingga berdampak baik terhadap dirinya maupun organisasi tempat ia bekerja.

2.2 Psychological Well-Being

2.2.1 Definisi Psychological Well-Being

Menurut Ryff (1998) suatu kondisi individu yang memiliki sikap positif baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhan, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya disebut sebagai *psychological well-being*. Manusia yang dapat dikatakan baik secara psikologis adalah individu yang terbebas dari indikator-indikator kesehatan mental negatif seperti kecemasan, dapat tercapainya kebahagiaan dan lain-lain. Seseorang dengan *psychological well-being* yang baik akan menunjukkan sikap positif terhadap dirinya maupun orang lain meskipun mereka sadar akan keterbatasan dirinya atau disebut sebagai penerimaan diri, menjaga kehangatan dan memiliki rasa percaya dengan hubungan interpersonal dan membentuk lingkungan mereka, sehingga kebutuhan dan keinginan pribadinya dapat terpenuhi. Juga memiliki makna dan tujuan dalam menjalani hidup dan mampu mengembangkan potensinya untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia seutuhnya.

Çardak (2013) mengemukakan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu konstruksi dari konsep diri individu untuk mengembangkan dirinya sendiri bagaimana caranya merasa bahagia. Berdasarkan teori *psychological well-being*, kesehatan psikologis seorang individu bergantung pada *positive functioning* individu dalam aspek tertentu dalam kehidupannya dimana seorang individu harus memiliki hubungan positif dengan orang lain, dominan terhadap lingkungannya,

dapat menerima diri sendiri dan masa lalunya, harus memiliki sasaran dan makna hidup, harus dapat memiliki pengembangan diri dan kemampuan untuk membuat keputusan sendiri.

Menurut Huppert (2009) *psychological well-being* adalah tentang bagaimana kehidupan seseorang dapat berjalan dengan baik, *psychological well-being* tidak mengharuskan individu untuk selalu merasa baik, bahkan kondisi dimana emosi yang menyakitkan seperti kekecewaan, gagal, dan kesedihan adalah masih dianggap sebagai bagian yang normal dari kehidupan.

Ryan dan Deci (2001) dalam Setiawan dan Budiningsih (2014) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis ini berkaitan dengan *psychological well-being* seseorang, dimana semakin terpenuhinya kebutuhan psikologis orang tersebut, maka kondisi *psychological well-being* akan semakin meningkat.

Menurut Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan istilah kesejahteraan psikologis sebagai pencapaian penuh dari suatu potensi psikologis seseorang dan suatu keadaan ketika individu itu sendiri dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan terus bertumbuh secara personal menjadi kepribadian yang lebih baik.

Dari berbagai definisi diatas mengenai *psychological well-being*, pada penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan definisi *psychological well-being* menurut Ryff dan Keyes (1995). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu kondisi potensi psikologis positif individu yang mampu menerima kelebihan dan kekurangan diri sendiri yang pada akhirnya mencapai kesejahteraan psikologis dalam menghadapi hal apapun dalam

dirinya untuk selalu tumbuh dan berkembang. Hal tersebut dapat terlihat ketika seseorang telah mampu berdamai dengan dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya sehingga menghasilkan pengaruh positif dalam dirinya sendiri.

2.2.2 Dimensi *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff & Keyes dalam Sterns (2007) mengemukakan konsep *psychological well-being* terdapat enam dimensi, yaitu:

a. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri adalah salah satu ciri utama dari kesehatan mental, dan juga karakteristik individu yang mengaktualisasikan dirinya, berfungsi secara matang dan optimal. Dalam teori perkembangan manusia, *self acceptance* berkaitan dengan penerimaan diri individu pada masa kini dan masa lalunya.

b. Hubungan Positif dengan Orang lain (*Positive Relation with Others*)

Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen dari kondisi kesehatan mental yang sehat. Selain itu, individu yang mencapai aktualisasi diri adalah individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain sebagai perasaan empati dan afeksi serta kemampuan untuk membina hubungan yang mendalam. Membina hubungan yang hangat dengan orang lain merupakan salah satu kriteria dari kematangan (*criteria of maturity*). Teori perkembangan juga menekankan *intimacy* dan *generativity* sebagai tugas utama yang harus dicapai manusia dalam tahap perkembangan tertentu.

c. Kemandirian (*Autonomy*)

Otonomi diartikan sebagai keadaan dimana individu mampu mengatur tingkah lakunya, mengarahkan kepada diri sendiri (*self determination*) dan mandiri (*independence*). Individu yang memiliki *internal of evaluation*, yakni

tidak mencari persetujuan orang lain melainkan mengevaluasi dirinya dengan nilai atau standar yang telah diterapkannya sendiri. Oleh karena itu, individu tidak memikirkan penilaian dan harapan orang lain terhadap dirinya. Selain itu individu yang otonom juga tidak menggantungkan diri pada orang lain untuk membuat keputusan dan mampu untuk tidak menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak dalam hal tertentu.

d. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Penguasaan lingkungan digambarkan dengan kemampuan individu untuk memilih atau membuat lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya. Hal tersebut merupakan ciri dari kesehatan mental. Untuk mencapai tingkat kematangan, individu perlu memiliki partisipasi aktif dalam lingkungannya. Ditinjau dari teori *life-span* dalam perkembangan, seorang individu membutuhkan kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan lingkungan yang kompleks. Teori ini menekankan pada kemampuan individu untuk terus bergerak maju di lingkungannya dan mengubahnya secara kreatif dengan kegiatan fisik dan mental.

e. Tujuan Hidup (*Purpose in Life*)

Dimensi ini menjelaskan bahwa individu dengan kondisi mental yang sehat mampu menentukan arah dan tujuan yang berarti dalam hidupnya dengan melibatkan keyakinan. Definisi kematangan (*maturity*) juga menekankan pemahaman yang jelas tentang tujuan hidup dan rasa ingin mengarahkan dan intensionalitas. Teori *life-span* juga mengacu pada berbagai perubahan tujuan atau tujuan dalam hidup, seperti menjadi produktif dan kreatif atau mencapai integrasi emosional di kemudian hari.

f. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Untuk mencapai *psychological function* yang optimal, individu tidak hanya dituntut bagaimana mencapai karakteristik-karakteristik yang dibutuhkan, tetapi juga terus mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan menyadari potensi yang dimiliki merupakan perspektif yang penting dalam pertumbuhan pribadi. Keterbukaan akan pengalaman merupakan salah satu karakteristik dari *fully function person*. Teori *life-span* juga menekankan pentingnya manusia untuk terus bertumbuh dan menghadapi tantangan baru dalam setiap periode pada tahap perkembangan dalam kehidupannya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan aspek yang menyusun *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff & Keyes (1995) yang dikutip oleh Sterns (2007) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Aspek-aspek yang dikemukakan tersebut diketahui juga telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian di dunia, sehingga akan lebih meyakinkan peneliti dalam menggunakan aspek-aspek tersebut.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang antara lain:

1. Jenis Kelamin (Ryff, 1989)

Satu-satunya dimensi yang menunjukkan perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan adalah dimensi hubungan positif dengan orang lain.

2. Usia (Ryff, dalam Ryan dan Deci, 2001)

Individu yang berada dalam usia dewasa akhir memiliki skor psychological well-being yang lebih rendah dalam dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan diri; individu yang berada dalam usia dewasa madya memiliki skor psychological well-being yang lebih tinggi dalam dimensi penguasaan lingkungan; individu yang berada dalam usia dewasa awal memiliki skor yang lebih rendah dalam dimensi otonomi dan penguasaan lingkungan dan memiliki skor psychological well-being yang lebih tinggi dalam dimensi pertumbuhan diri. Dimensi penerimaan diri dan dimensi hubungan positif dengan orang lain tidak memperlihatkan adanya perbedaan seiring dengan penambahan usia

3. Kecerdasan Emosi (Shulman & Hemenover *dalam* Extreme, dkk, 2011)

Individu yang mampu mengenali dan meregulasi emosinya dengan tepat akan lebih memiliki kontrol terhadap tekanan dari lingkungan.

4. Budaya (Ryff, 1989)

Sistem nilai individualisme-kolektivisme memberi dampak terhadap psychological well-being yang dimiliki suatu masyarakat. Budaya barat memiliki skor yang tinggi dalam dimensi penerimaan diri dan dimensi otonomi, sedangkan budaya timur yang menjunjung tinggi nilai kolektivisme, memiliki skor yang tinggi pada dimensi hubungan positif dengan orang lain.

5. Status Sosial Ekonomi (Ryff, dalam Ryan & Deci, 2001)

Status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan diri. Individu yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah cenderung membandingkan dirinya dengan

orang lain yang memiliki status ekonomi yang lebih baik darinya. Menurut Davis (dalam Robinson & Andrew, 1991), individu dengan tingkat penghasilan tinggi, status menikah, dan mempunyai dukungan sosial tinggi akan memiliki psychological well-being yang lebih tinggi.

6. Stres (Atkinson, 2000)

Mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari seperti kebahagiaan atau kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*.

7. Kepuasan Kerja (Yanez dan Figueroa, 2011)

Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Selain itu, seseorang menghabiskan sebagian besar waktunya dengan bekerja, akan sangat tidak mungkin bila perasaan saat bekerja tidak berpengaruh pada psychological well being dalam dirinya

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang dapat menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sama halnya dengan teori dari Handoko (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan yang dapat terlihat menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari

sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja digambarkan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2006). Sementara itu Robbins dan Judge (2013) menuturkan bahwa seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Prihatsanti (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator dasar dari suatu keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerjanya, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja adalah suatu persepsi reaksi emosional seseorang bahwa apakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan permintaan dan harus sesuai dengan kebutuhan pribadi (Fairbrother dan Warn, 2003).

Pernyataan dari Hartel, Zerbe dan Ashkanasy (1998) yang memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional dari seorang individu terhadap bagian dari pekerjaannya yang berhubungan dengan fisik atau sosial yang berada di lingkungan tempat kerjanya. Kepuasan kerja seseorang juga meliputi sisi psikologis dari seorang individu, terkait dengan harapan-harapan

tertentu akan pekerjaan yang dilakukannya. Bahkan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja juga diartikan sebagai salah satu bentuk perhatian terhadap sumber daya manusia (karyawan) yang ada.

Dari berbagai definisi diatas mengenai kepuasan kerja, pada penelitian ini peneliti memilih untuk menggunakan definisi kepuasan kerja menurut Hartel, Zerbe dan Ashkanasy (1998). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya dalam bekerja yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalamannya dan hasil dari persepsi karyawan, dimana kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam menyesuaikan dirinya terhadap pekerjaan ataupun lingkungan tempat ia bekerja.

2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut para ahli yaitu Levi (2002), Wibowo (2011), dan Afandi (2018) terdapat lima dimensi untuk melihat kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah/Gaji

Jumlah absolute gaji yang diterima karyawan dari hasil pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang dirasakannya berbentuk adil. Upah/Gaji diakui merupakan faktor signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Promosi Jabatan

Suatu kemungkinan tindakan dari seorang karyawan dapat tumbuh dan berkembang melalui kenaikan jabatan. Tindakan ini merupakan suatu kesempatan karyawan untuk memperluas pengalaman pekerjaannya.

3. Supervisi

Kemampuan *supervisor* untuk menyediakan kemampuan teknis, memantau dan perilaku dukungan kepada bawahan akan sangat membantu kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover* (keluar masuknya karyawan).

4. Keuntungan

Ketika karyawan mampu bekerja sesuai target sehingga menghasilkan insentif tambahan dan juga jaminan kesehatan pekerja dan keluarganya sebagai bentuk keuntungan ia dalam bekerja.

5. Pengakuan

Perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai bagian dari anggota kelompok yang dihormati pendapat dan keputusannya yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan sebagai pengakuan atas identitas dan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat lima dimensi yang dapat menilai kepuasan kerja yang dijadikan sebagai indikator alat ukur skala kepuasan kerja karyawan menurut para ahli Levi (2002), Wibowo (2011), Afandi (2018) yaitu upah/gaji, promosi jabatan, supervisi, keuntungan, dan pengakuan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh:

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Siagian (1995) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang penuh tantangan

Karyawan ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi dan kreativitas. Karyawan ingin mendapat tugas yang tidak terlalu mudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, karyawan juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang menungknkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, keterampilan, waktu dan tenaga yang dimilikinya cenderung dominan karena akan menyebabkan dirinya frustasi jika berlangsung secara terus-menerus. Apabila untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

- 2) Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila diperlakukan bersifat menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan dirinya sendiri.

3) Pengupahan dan penggajian

Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari suatu organisasi atas jasa yang diberikannya baik berupa waktu, tenaga, keahlian, atau keterampilan terhadap organisasi itu sendiri. Biasanya seseorang akan melihat upah atau gaji dengan adanya perbandingan seperti dikaitkan dengan harapan seseorang, orang lain dalam organisasi, para pekerja di organisasi lain di kawasan yang sama, peraturan perundang-undangan, dan yang terakhir yaitu dikaitkan dengan apa yang diterima seseorang dalam bentuk upah dengan kemampuan organisasi.

4) Sistem Promosi

Setiap Organisasi harus mempunyai kejelasan tentang peningkatan karier yang mungkin dinaiki oleh seseorang apabila berbagai kriteria persyaratan yang telah ditetapkan terpenuhi dengan baik

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap Stres Kerja

Penelitian ini merujuk kepada peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Lestari dan Raisata (2017). Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan dari penelitian mereka adalah terdapat pengaruh antara stres situasi kerja terhadap *psychological well-being* pada guru honorer Madrasah Ibtidaiyah (MI) Di Kota Tangerang. Stres dapat dialami oleh siapapun, semua tergantung pada stimulus yang dapat memunculkan, hal ini disebut dengan *stressor*. Lazarus (1966) dalam Hamidah (2011) mengemukakan bahwa *stressor* yang didefinisikan sebagai tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan, dapat mempengaruhi *psychological well-being*. *Psychological well-being* penting untuk diketahui, agar

seseorang dapat menjalankan hidupnya dengan bahagia, tenang dan mampu mengatasi berbagai masalah, karena munculnya sebuah masalah dalam kehidupan dapat menimbulkan stres pada seseorang. Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif, artinya jika tingkat stres situasi kerja tinggi, maka tingkat *psychological well-being* akan rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goldstein (2007) mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat menurunkan stres. Penelitian lain yang dilakukan oleh Karyono, dkk (2008) juga mengungkapkan bahwa individu yang mengalami stres berkepanjangan dapat mengalami penurunan psikologis.

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut Nilvia dalam Dhini (2010) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

Penelitian ini merujuk kepada peneliti sebelumnya, yang dilakukan oleh Peni (2011). Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap stres kerja.

2.4.3 Pengaruh *Psychological Well-Being* dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Psychological well-being sebagai kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan dan mengatur tingkah lakunya sendiri, menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhan, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya (Ryff, 1998). Menurut Brayfield & Rothe (1951) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan di tempat ia bekerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan yang menyenangkan dan membuat karyawan merasa senang dengan pencapaian dalam bekerja. Seperti yang dilansir oleh Burt dalam Anoraga (1992) faktor psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Maka kesejahteraan psikologis atau yang disebut dengan *psychological well-being* dan kepuasan kerja berperan penting terhadap stres kerja seorang karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja telah dilakukan. Penelitian tahun 2000 yang dilakukan oleh Wright (University of Nevada) dan Cropanzano (Colorado State University). Dalam 47 sampel, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan kepuasan kerja.

Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja dalam suatu organisasi. Dilansir dari situs google.com, hasil penelitian Lee (2008) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya stres kerja. Hasil penelitian

Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja. Maka penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat meminimalisir stres kerja karyawan dalam perusahaan.

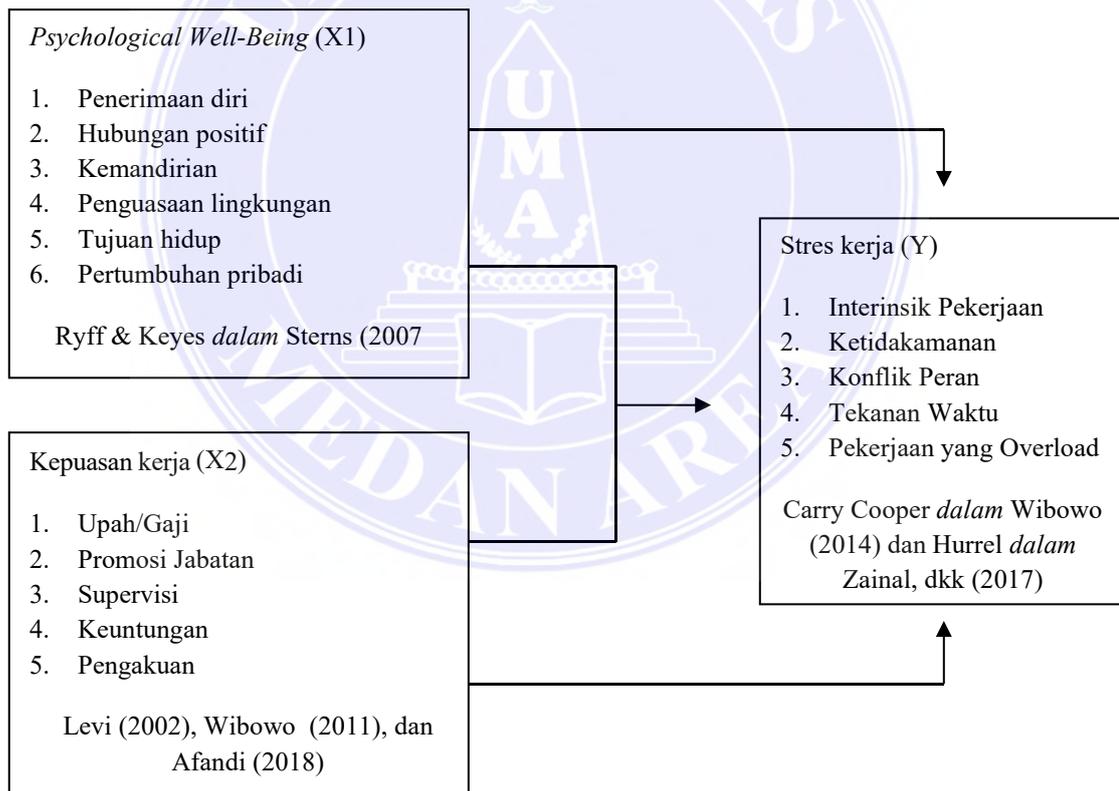
2.5 Kerangka Konseptual

Karyawan merupakan seorang individu yang mampu bekerja pada suatu perusahaan dengan mengharapkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) ketika bekerja baik terhadap dirinya maupun dengan lingkungan kerjanya dan mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan perjanjian perusahaan agar karyawan tersebut nyaman selama bekerja atau terhindar dari kondisi stres kerja.

Mengingat pentingnya peran karyawan terhadap suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut sepatutnya memikirkan tingkat kenyamanan karyawan ketika bekerja agar karyawan dipastikan mendapatkan kesejahteraan psikologis dan terpenuhinya kepuasan dalam bekerja sehingga akan dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik dan produktif terhadap perusahaan itu sendiri. Menurut Ryan dan Deci (2001) dalam Setiawan dan Budiningsih (2014) mengemukakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis seseorang berkaitan dengan *psychological well-being* dimana semakin terpenuhinya *psychological well-being* orang tersebut, maka kondisi kesejahteraan psikologisnya akan semakin meningkat. Dilansir oleh Robbins dan Judge (2013) menuturkan bahwa seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seorang individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh Vigoda (2002)

mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai adanya gejala terhadap diri sendiri baik itu secara fisik maupun psikis yang timbul karena beban pekerjaan yang merasa tidak mencapai titik kepuasan dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karena jika seseorang tidak mencapai *psychological well-being* yang positif dan merasa tidak puas dengan fasilitas perusahaan maupun hubungan timbal balik yang diberikan perusahaan maka stres kerja pada karyawan akan semakin meningkat.

Dapat dijelaskan bahwa pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Kerangka konsep penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI).

Untuk meminimalisir terjadinya stres kerja, maka anggota Himpunan Penerjemah Indonesia diharapkan dapat meningkatkan *psychological well-being*. Sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian, yaitu:

- H₁: Terdapat pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja pada anggota Himpunan Penerjemah Indonesia.
- H₂: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota Himpunan Penerjemah Indonesia.
- H₃: Terdapat pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pada anggota Himpunan Penerjemah Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data penelitian yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diinginkan atau *scoring* (Sugiyono, 2013). Selanjutnya Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *expost facto* dengan jenis penelitian korelasi. Berdasarkan penelitian Dr. Widarto (2013) mengemukakan bahwa penelitian *expost facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Beliau juga mengungkapkan bahwa jenis penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada anggota Himpunan Penerjemah Indonesia, yang terletak di Jalan Ciputat Raya, No. 6, 02/02, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, 12310. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2022.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengaruh antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel Terikat : Stres Kerja (Y)
2. Variabel Bebas : *Psychological Well-Being* (X₁)
Kepuasan Kerja (X₂)

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan.

3.4.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang bersifat menekan yang kerap sekali dapat mempengaruhi kognitif dan emosi seorang karyawan sehingga tidak tampak bahagia terhadap pekerjaannya. Stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja, menurut Carry Cooper *dalam* Wibowo (2014) dan Hurrell *dalam* Zainal. dkk (2017) yaitu intrinsik pekerjaan, ketidakamanan, konflik peran, tekanan waktu, dan pekerjaan yang overload.

3.4.2 Psychological Well-Being

Psychological well-being adalah potensi psikologis individu dalam mencapai tujuan hidupnya. Penelitian ini menggunakan aspek-aspek menurut Ryff dan Keyes (1995) dalam Sterns (2007) berdasarkan aspek-aspek *psychological well-being* yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

3.4.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan sebagai wujud senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan aspek-aspek yang diadaptasi menurut para ahli Levi (2002), Wibowo (2011), Afandi (2018) yaitu upah/gaji, promosi jabatan, supervisi, keuntungan, dan pengakuan.

Tabel 3.1 Blue Print Skala Stres Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Interinsik Pekerjaan	Tuntutan fisik seperti faktor lingkungan dan tuntutan tugas	1, 12, 23	2, 4, 24	6
Ketidakamanan	Kebebasan bekerja dibatasi	3, 16	6, 18	4
Konflik Peran	Ketidajelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen	10, 17	13, 21	4
Tekanan Waktu	Durasi bekerja yang dibatasi	5, 20	8, 14, 22	5
Pekerjaan yang Overload	Pekerjaan lebih dari satu	7, 15, 25	9, 11, 19	6
Total		12	13	25

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat diketahui bahwa skala stres kerja memiliki dimensi-dimensi dan indikator-indikator. Dimensi interinsik pekerjaan dengan indikator tuntutan fisik seperti faktor lingkungan dan tuntutan tugas, dimensi ketidakamanan dengan indikator kebebasan bekerja dibatasi, dimensi konflik

peran dengan indikator ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen, dimensi tekanan waktu dengan indikator durasi bekerja yang dibatasi, dan dimensi pekerjaan yang overload dengan indikator pekerjaan lebih dari satu. Total item *favorable* 12 dan *unfavorable* 13.

Tabel 3.2 Blue Print Skala *Psychological Well-Being*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Penerimaan diri	Karakteristik individu	6, 12, 24, 42	18, 30, 36	7
	Aktualisasi diri			
Hubungan positif dengan orang lain	Perasaan empati	4, 22, 28, 40	10, 16, 34	7
	Membina hubungan hangat			
Kemandirian	Mampu mengatur tingkah lakunya	1, 7, 37	13, 19, 25, 31	7
	Mengevaluasi diri			
Penguasaan lingkungan	Memiliki partisipasi aktif dalam lingkungan	2, 20, 38	8, 14, 26, 32	7
	Mengelola lingkungan			
Tujuan hidup	Menentukan tujuan hidup	11, 29, 35	5, 17, 23, 41	7
	Mencapai integrasi emosioanal			
Pertumbuhan pribadi	Mengembangkan potensi	9, 21, 33	3, 15, 27, 39	7
	Menghadapi Tantangan			
Total		20	22	42

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat diketahui bahwa skala *psychological well-being* memiliki dimensi-dimensi dan indikator-indikator. Dimensi penerimaan diri dengan indikator karakteristik individu dan aktualisasi diri, dimensi hubungan positif dengan orang lain dengan indikator perasaan empati dan membina hubungan hangat, dimensi kemandirian dengan indikator mampu mengatur tingkah lakunya dan mengevaluasi diri, dimensi penguasaan lingkungan dengan

indikator memiliki partisipasi aktif dalam lingkungan dan mengelola lingkungan, dimensi tujuan hidup dengan indikator menentukan tujuan hidup dan mencapai integrasi emosional, dan dimensi pertumbuhan pribadi dengan indikator mengembangkan potensi dan menghadapi tantangan. Total item *favorable* 20 dan *unfavorable* 22.

Tabel 3.3 Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Upah/Gaji	Gaji pokok yang diterima sesuai perjanjian	3, 29	25, 39	4
	Upah lembur bekerja diluar jam kerja	19, 32	37	3
Promosi Jabatan	Kenaikan jabatan	19, 24	26, 38	4
Supervisi	Sikap atasan	1, 13, 23	6, 11, 12, 16	7
	Monitor pekerjaan	2, 20	27, 28, 36	5
Keuntungan	Insentif atas pekerjaan target	4, 17, 31, 33	21, 34	6
	Jaminan kesehatan pekerja dan keluarganya	10, 18	14, 35	4
Pengakuan	Dilibatkan dalam mengambil keputusan	5, 30	22, 8	4
	Status keanggotaan	7	15	2
Total		20	19	39

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa skala kepuasan kerja memiliki dimensi-dimensi dan indikator-indikator. Dimensi upah/gaji dengan indikator gaji pokok yang diterima sesuai perjanjian dan upah lembur bekerja diluar jam kerja, dimensi promosi jabatan dengan indikator kenaikan jabatan, dimensi supervisi dengan indikator sikap atasan dan monitor pekerjaan, dimensi keuntungan dengan indikator insentif atas pekerjaan target dan jaminan kesehatan pekerja dan

keluarganya, dan dimensi pengakuan dengan indikator dilibatkan mengambil keputusan dan status keanggotaan. Total item *favorable* 20 dan *unfavorable* 19.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi Penelitian

Hadi (2004) mengemukakan bahwa dalam sebuah penelitian, populasi dan sampel merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) dalam 10 komisariat daerah yang berjumlah 3.366 orang (rekapitulasi data per juni 2021).

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Adapun kriteria dari sampelnya adalah anggota yang berada pada level stres kerja dan membutuhkan *psychological well-being* yang baik dan kepuasan dalam

bekerja, kriteria ini terdapat pada anggota HPI dengan profesi penerjemah dan juru bahasa baik anggota penuh maupun anggota muda dengan usia 25-50 tahun dan lama bekerja 1 sampai lebih dari 10 tahun. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah anggota saja di 4 komisariat daerah yaitu komda sumatra bagian utara 40 orang, komda kepulauan riau 30 orang, komda sulawesi selatan 30 orang, dan komda jawa timur 40 orang dan tidak termasuk pengurus pusat. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 140 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Arfan (2010) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data pada umumnya dilakukan atas dua metode, yaitu dengan pengamatan langsung dan pengamatan secara tidak langsung. Menurut Arukinto (2004) metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui skala, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lainnya. Peneliti dapat menggunakan salah satu atau gabungan, tergantung dari masalah yang dihadapi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara dan skala kuesioner menggunakan *google form* yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pernyataan yang secara *online* diberikan kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2013).

Kuesioner stres kerja, *psychological well-being*, dan kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban serta skor yang

mempunyai empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

3.6.1 Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari skala stres kerja menurut stres kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja, menurut Carry Cooper *dalam* Wibowo (2014) dan Hurrell *dalam* Zainal. dkk (2017) yaitu interinsik pekerjaan, ketidakamanan, konflik peran, tekanan waktu, dan pekerjaan yang overload.

Tabel 3.4 Nilai *Item* Pernyataan Skala Stres Kerja

No	Pilihan Jawaban	Skor Butir <i>Favorable</i>	Skor Butir <i>Unfavorable</i>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
2	Tidak Setuju (TS)	2	3
3	Setuju (S)	3	2
4	Sangat Setuju (SS)	4	1

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa pernyataan skala stres kerja dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki skor butir *favorable* 1 dan skor butir *unfavorable* 4, pilihan jawaban tidak setuju (TS) memiliki skor butir *favorable* 2 dan skor butir *unfavorable* 3, pilihan jawaban setuju (S) memiliki skor butir *favorable* 3 dan skor butir *unfavorable* 2, dan pilihan jawaban sangat setuju (SS) memiliki skor butir *favorable* 4 dan skor butir *unfavorable* 1.

3.6.2 Skala *Psychological Well-Being*

Skala *Psychological well-being* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari skala *psychological well-being* menurut Ryff dan Keyes (1995) *dalam* Sterns (2007) berdasarkan aspek-aspek

psychological well-being yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Tabel 3.5 Nilai Item Pernyataan Skala *Psychological Well-Being*

No	Pilihan Jawaban	Skor Butir <i>Favorable</i>	Skor Butir <i>Unfavorable</i>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
2	Tidak Setuju (TS)	2	3
3	Setuju (S)	3	2
4	Sangat Setuju (SS)	4	1

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pernyataan skala *psychological well-being* dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki skor butir *favorable* 1 dan skor butir *unfavorable* 4, pilihan jawaban tidak setuju (TS) memiliki skor butir *favorable* 2 dan skor butir *unfavorable* 3, pilihan jawaban setuju (S) memiliki skor butir *favorable* 3 dan skor butir *unfavorable* 2, dan pilihan jawaban sangat setuju (SS) memiliki skor butir *favorable* 4 dan skor butir *unfavorable* 1.

3.6.3 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari skala kepuasan kerja menurut para ahli Levi (2002), Wibowo (2011), Afandi (2018) yaitu upah/gaji, promosi jabatan, supervisi, keuntungan, dan pengakuan.

Tabel 3.6 Nilai Item Pernyataan Skala Kepuasan Kerja

No	Pilihan Jawaban	Skor Butir <i>Favorable</i>	Skor Butir <i>Unfavorable</i>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
2	Tidak Setuju (TS)	2	3
3	Setuju (S)	3	2
4	Sangat Setuju (SS)	4	1

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa pernyataan skala kepuasan kerja dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki skor butir *favorable* 1 dan skor butir *unfavorable* 4, pilihan jawaban tidak setuju (TS) memiliki skor butir *favorable* 2 dan skor butir *unfavorable* 3, pilihan jawaban setuju (S) memiliki skor butir *favorable* 3 dan skor butir *unfavorable* 2, dan pilihan jawaban sangat setuju (SS) memiliki skor butir *favorable* 4 dan skor butir *unfavorable* 1.

3.7 Prosedur Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari empat tahap, yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, tahap pengolahan data, dan tahap pelaporan. Berikut urainnya:

1. Tahap Persiapan Penelitian

Pada tahap ini, hal-hal yang dilakukan oleh peneliti adalah:

- a. Meminta kesediaan perusahaan untuk dilakukan penelitian dengan menjelaskan hal-hal yang akan dilakukan termasuk hak dan kewajiban peneliti maupun perusahaan.
- b. Melakukan wawancara awal dengan beberapa karyawan tentang hal atau permasalahan yang perlu diangkat untuk diteliti.
- c. Mengumpulkan informasi termasuk yang berbentuk data maupun teori yang menjelaskan mengenai serba-serbi dalam permasalahan yang diangkat.
- d. Menyiapkan skala pengukuran variabel.
- e. Mencetak/memperbanyak alat ukur.
- f. Melakukan uji coba skala.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengambilan data dengan menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel.

3. Tahap Pengolahan Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan data dengan cara menganalisis data menggunakan program aplikasi *SPSS version 20 for Windows*.

4. Tahap Pelaporan

Pada tahap ini, peneliti melaporkan hasil penelitiannya dalam bentuk tesis dengan kerangka penulisan yang ditetapkan.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016) uji validitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan suatu *item* kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa ingin diukur. Instrumen variabel dengan menggunakan angket akan diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* oleh *pearson*. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item terhadap skor total item. Untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, yaitu dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Disisi lain, Azwar mengungkapkan *dalam* Priyatno (2016) bisa melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, yaitu dengan menggunakan batas nilai korelasi 0,30. Kriteria penelitian validitas adalah:

1. Jika nilai p (*probability*) $> 0,3$ maka item tersebut valid
2. Jika nilai p (*probability*) $< 0,3$ maka item tersebut tidak valid

3.8.2 Uji Reliabilitas

Priyatno (2016) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Menurut Sekaran *dalam* Priyatno (2016) uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan valid pada uji validitas. Kriteria penentuan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha > 0,7$ maka item tersebut reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha < 0,7$ maka item tersebut tidak reliabel

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik karena teknik statistik bekerja dengan angka, lebih bersifat obyektif, bersifat universal, dan dapat digunakan untuk menduga, mengestimasi, menggenerealisasi populasi (Hadi, 2000).

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini uji normalitas

akan dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan taraf signifikansi atau $p > 0,05$.

3.9.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubi (Ghozali, 2013). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas via *Anova* dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi atau $p < 0,05$.

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Stres Kerja	α	: Koefisien Konstanta
X ₁	: <i>Psychological Well-Being</i>	$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi
X ₂	: Kepuasan Kerja	e	: Error

Semua perhitungan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* (Priyatno, 2016).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa tidak ada pengaruh *psychological well-being* terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien t_{hitung} sebesar 1,661 dengan sig. 0,099 atau $p > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* anggota HPI tidak mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien t_{hitung} sebesar 3,709 dengan sig. 0,000 atau $p < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja anggota HPI dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialaminya.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa ada pengaruh pengaruh *psychological well-being* dan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien $F_{reg} = 15,211$ dengan $p < 0,05$, dan koefisien $R = 0,425$ dengan $p < 0,05$ dan $R^2 = 0,181$. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa *psychological well-being* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja anggota HPI, kontribusi keduanya dalam memunculkan stres kerja adalah sebesar 18,1%.

4. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa persamaan garis regresi adalah $Y = 10,352 - 0,092 X_1 - 0,259 X_2$. Setiap kenaikan satu-satuan X_1 maka akan terjadi penurunan Y sebesar 0,092, artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka akan semakin rendah stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI). Sementara setiap kenaikan satu-satuan X_2 maka akan menurunkan Y sebesar 0,259, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah juga stres kerja anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI).

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada organisasi

Dari hasil penelitian ini, diharapkan organisasi Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) atau organisasi lainnya dapat memperhatikan stres kerja pada masing-masing anggota, sehingga masalah-masalah antar anggota dapat diatasi dan tidak akan lagi menjadi pemicu stres kerja

2. Saran kepada anggota HPI

Melalui penelitian ini, diharapkan anggota HPI untuk lebih mencoba berdamai baik dengan diri sendiri maupun orang lain dengan cara bersyukur dan puas atas pencapaian kerja selama ini, sehingga dengan memiliki *psychological well-being* atau kesejahteraan diri yang positif dan merasa puas

dengan pekerjaannya akan lebih memudahkan diri dalam bersikap ketika menghadapi suatu masalah sehingga dapat mengurangi terjadinya stres kerja.

3. Saran kepada peneliti berikutnya

Dengan menyadari bahwa masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja, maka untuk peneliti berikutnya khususnya yang mengangkat variabel *psychological well-being* dan variabel kepuasan kerja untuk mengkaji faktor temuan lain yaitu, beban pekerjaan, lingkungan kerja, kondisi fisik/kesehatan, banyak permasalahan, kondisi emosional, dan kompetensi individu. Selain itu, perlu diperhatikan juga untuk pengambilan sampel penelitian selanjutnya disarankan secara langsung agar memudahkan peneliti dan sampel memahami kuesioner pernyataan-pernyataan yang ingin diisi. Dan sebaiknya mengambil jumlah sampel yang lebih dari sampel penelitian ini, sehingga akan mendapatkan hasil yang luas terkait dinamika stres kerja karyawan atau setiap anggota di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Alves, S. 2005. A Study of Occupational Stres, Scope of Practice, and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings. *AANA Journal*, Vol.73 No. 6, pg. 443
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arfan, I. Lubis. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta
- Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Arikunto, 2004. *Prosedur Peneitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Kelima, Rineka Cipta: Jakarta
- Bambang. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja*. Edisi dua
- Brayfield, A.H & Rothe, H.F (1951). American Psychological Association. *An Index of Job Satisfaction*, Vol. 35 No 1, pg. 307
- Cardak, M. 2013. Psychological Well Being and Internet Addiction Among University Students. *The Turkist Online Journal Of Educational Technology*, Vol. 12 No.3
- Davis., Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara Pertama
- Dhini Rama Dhanian. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* 1:15-23
- Edwards., Ngcobo. 2005. Exploring The Relationship Between Physical Activity, Psychological Well-Being and Physical Sel-Perception in Different Exercise Groups. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, Vol. 27 No. 1, pg. 75-90
- Fairbrother dan Warn, 2003. Workplace Dimensions, Stress and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18 No. 1, hal. 8-21
- Fitri., Raisata. 2017. Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah di Kota Tangerang. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta*, Vol. 31 No.1
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Goldstein, E.D. 2007. Sacred Moments: Implications on Well-Being and Stress. *Journal of Clinical Psychology*, 63(10), 1001-1019. Institute of Transpersonal Psychology: Wiley Inter Science
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi
- Hamaidah, S.H. 2011. *Stressors and Reactions to Stressors among University Students*. International Journal of Psychiatry
- Hamali. 2017. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Handoko, H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Handoko, H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja., Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo
- Hartel., Zerbe., Ashkanasy. 1998. *Emotions in The Workplace: Research Theory and Practice*. London: Quorum Books
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Health and Safety Executive. 2001. *Work-related Stress, Depression or Anxiety Statistics*. Britain
- Huppert, F.A. 2009. Psychological Well-Being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Journal Compilation International Association of Applied Psychology: Health and Well-Being*, Vol.1 No.2, pg. 137-164
- Jehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., Shaheed Soherwardi. 2012. Effects Of Job Stress On Job Performance And Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 7. Pg567-589
- Karyono, Dewi, K.S., & Lela, T.A. 2008. Penanganan Stres dan Kesejahteraan Psikologis Pasien Kanker Payudara yang Menjalani Radioterapi di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Media Medika Indonesia. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, Vol.43 No. 2, hal. 102-105
- Lee. 2008. *The Effect of Job Characteristics and Personal Factors on Work Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention*. www.google.com

- Levi. 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Tersedia di http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja. Diakses (20 Mei 2014)
- Lewaherilla. 2013. Analisa Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asing Cabang Utama Ambon. *Jurnal Ekonomi*, Vol 7 No.1 hal. 1-18
- Locke., Gerry. 2002. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York: John Wiley and Sons
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono,dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung: Rosdakarya
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- National Institute for Occupational Safety and Health, 2004. *Preventing Heat-related Illness or Death of Outdoor Workers*. Columbia Parkway: Departement of Health Human Services Centers Disease Control and Prevention
- Peni Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1 No.1, hal. 1-14
- Praptini. 2000. *Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga*. Surabaya. Airlangga University Library
- Prihatsanti, Unika. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Need For Achievement dengan Kecenderungan Resistance to Change Pada Dosen Undip Semarang, *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.8 No. 2, pg. 145-165
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Gava Media: Yogyakarta
- Putranto. 2013. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi *Indigenous* Pada Guru Bersuku Jawa. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, Vol. 2 No. 2, hal. 12-17
- Rivai., Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Aditya Media, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S.P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta
- Ryan, M.R., & Deci, E.L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research On Hedonic and Eudaimonic Well Being. *Annual Reviews Psychol*, No. 52, pg. 141-166
- Ryff, C.D. 1995. Psychological well-being in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 99-104
- Ryff, C.D & Keyes, C.L.M. 1995. "The structure of psychological well-being revisited". *Journal of Personality and Social Psychology*. 69, (4), 719-727
- Setiawan, H., & Budiningsih, T.E. (2014). "Psychological Well Being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang". *Educational Psychology Journal*, Vol.3 No.1, hal. 8-14
- Sheridan, C.L & Radmacher, S.A. 1992. *Health Psychology : Challenging The Biomedical Model*. New York: John Wiley & Sons
- Sondang P. Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, 2014. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru
- Sterns, S. 2007. *Factor that impact the health and psychological well-being of older adults shortly following institutionalization*. Case Western Reserve University: Departement of Sociology
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sullivan, Rabi, Bhagat., (1992). *Organizational Stress, Job Satisfactio, and Job Performance*

- Tania dan Miftakhul. (2014). Hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepribadian Hardiness dengan Stres Pada Petugas Post Security. *Jurnal Psikologi UNESA*, Vol. 3 No. 2, hal. 1-5
- Trisusanti, R., & Satiningsih. 2012. Gambaran Psychological Well Being pada Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Struktural yang Menjadi Tulang Punggung Keluarga. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 3(1)28-41. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. 2008. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. Vol. 3 No. 8, pg. 65-581
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A SriLankan Experience. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905
- Vigoda, Eran, 2002. Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, pg. 571-591
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta : Rajawali Pers
- Widarti, Arif. 2013. Kemampuan Koneksi Matematis dalam Menyelesaikan Masalah Kontekstual Ditinjau dari Kemampuan Matematis Siswa. *Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 1 No. 3
- Wright, T.A, & Cropanzano, R. 2000. A 5 Year Study of Change in The Relationship Between Well Being and Performance. *Consulting Psychology Journal : Practice and Research*, Vol.51, pg. 252-265
- Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin
- Yuwono. 2006. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Seminar Nasional dan Call For Paper Scancall. Research Methods and Organizational Studies. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, and Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandung

LAMPIRAN



Lampiran 1 Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

RAHASIA

SKALA PSIKOLOGI



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/1/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/1/23

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Magister Psikologi pada Program Pascasarjana di Universitas Medan Area, maka saya Nadhirotul Husnah Panggabean selaku peneliti meminta kesediaan saudara/i untuk mengisi skala penelitian yang akan saya lampirkan. Peneliti membutuhkan sejumlah data yang hanya dapat diperoleh dengan adanya kerjasama dari saudara/i sekalian.

Petunjuk pengisiannya akan dijelaskan pada petunjuk cara menjawab pada lembar berikutnya. Peneliti mengharapkan agar saudara/i memperhatikan petunjuk pengisian dengan baik. Apabila telah selesai dikerjakan, mohon periksa kembali jawaban agar tidak ada pertanyaan yang terlewati.

Pengisian skala **tidak ada jawaban yang benar atau salah**. Setiap partisipan akan memiliki jawaban yang berbeda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i dengan sejujur-jujurnya. Peneliti juga membutuhkan sejumlah data dari saudara/i yang akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Kesediaan saudara/i untuk mengisi skala ini merupakan bantuan yang sangat berarti untuk keberhasilan penelitian ini. Untuk itu, perkenankanlah saya menyampaikan terima kasih untuk bantuan dan kerjasamanya.

Hormat saya,

Nadhirotul Husnah Panggabean

KUESIONER STRES KERJA

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :
Usia :
Jenis kelamin :
Status : Anggota Penuh / Anggota Muda (coret yang tidak sesuai)*
Profesi : Penerjemah / Juru Bahasa (coret yang tidak sesuai)*
Lama Bekerja :
Alamat :

Petunjuk Pengisian

- Mohon dibaca dengan cermat setiap pernyataan di bawah ini.
- Saudara dapat menjawab pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini.
- Mohon periksa kembali jawaban saudara agar tidak ada pernyataan yang tidak diisi.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No. Item	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Dimensi	INTERINSIK PEKERJAAN				
Indikator	Tuntutan fisik seperti faktor lingkungan dan tuntutan tugas				
	<i>Favorable</i>				
1	Kepala saya sering terasa sakit jika menyelesaikan tugas				
12	Saya selalu berkeringat ketika tidak bisa mencapai target				
23	Saya selalu gemetar pada saat bekerja dengan tekanan dari pengguna jasa				
	<i>Unfavorable</i>				
2	Kondisi kesehatan saya sangat fit untuk menyelesaikan semua pekerjaan				
4	Saya selalu merasa sehat walaupun target belum tercapai				
24	Saya merasa bugar dengan target yang diberikan				
Dimensi	KETIDAKAMANAN				
Indikator	Kebebasan bekerja dibatasi				
	<i>Favorable</i>				
3	Lokasi tempat saya bekerja sangat tidak nyaman				
16	Saya hanya diperbolehkan menerima tugas dari pengguna jasa yang sudah ditentukan				
	<i>Unfavorable</i>				
6	Organisasi memberikan informasi peluang kerja yang sangat membantu				
18	Saya diberikan kebebasan untuk memilih tugas dari pengguna jasa				
Dimensi	KONFLIK PERAN				
Indikator	Ketidajelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen				
	<i>Favorable</i>				
10	Pekerjaan anggota lain seringkali menjadi tanggung jawab saya				
17	Ketua Umum sering memberikan saya tugas untuk mengawasi anggota lain dalam bekerja				
	<i>Unfavorable</i>				
13	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang saya terima				
21	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan saja				
Dimensi	TEKANAN WAKTU				
Indikator	Durasi bekerja yang dibatasi				
	<i>Favorable</i>				
5	Saya selalu merasa kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas				
20	Saya merasa waktu yang diberikan pengguna jasa dalam menyelesaikan tugas sangat sedikit				
	<i>Unfavorable</i>				
8	Saya berusaha dengan sangat baik untuk mencapai target di waktu yang sangat terbatas				
14	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan				
22	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas saya rasa sangat cukup				
Dimensi	PEKERJAAN YANG OVERLOAD				
Indikator	Pekerjaan yang lebih dari satu				
	<i>Favorable</i>				
7	Saya sering mengerjakan pekerjaan lebih dari satu disaat yang bersamaan				

15	Organisasi sering memberikan pekerjaan tambahan di ruang lingkup komisariat daerah				
25	Pekerjaan administrasi sering membuat saya cemas				
<i>Unfavorable</i>					
9	Saya tidak pernah keberatan dalam menyelesaikan tugas berbeda di waktu yang bersamaan				
11	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan tugas saya sehingga bisa mencapai target				
19	Target yang dibebankan kepada saya terasa sangat wajar				



KUESIONER

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis kelamin :

Status : Anggota Penuh / Anggota Muda (coret yang tidak sesuai)*

Profesi : Penerjemah / Juru Bahasa (coret yang tidak sesuai)*

Lama Bekerja :

Alamat :

Petunjuk Pengisian

- Mohon dibaca dengan cermat setiap pernyataan di bawah ini.
- Saudara dapat menjawab pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini.
- Mohon periksa kembali jawaban saudara agar tidak ada pernyataan yang tidak diisi.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No. Item	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Dimensi	PENERIMAAN DIRI				
Indikator	Karakteristik individu				
	<i>Favorable</i>				
12	Saya merasa percaya diri terhadap diri sendiri				
24	Saya menyukai semua aspek kepribadian saya				
42	Membandingkan diri sendiri dengan teman membuat saya merasa baik tentang diri sendiri				
	<i>Unfavorable</i>				
18	Saya merasa orang lain mendapatkan banyak hal terbaik dalam hidupnya dibandingkan saya				
36	Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak sepositif sikap orang lain terhadap diri mereka sendiri				
Indikator	Aktualisasi diri				
	<i>Favorable</i>				
6	Saya senang dengan apa yang sudah terjadi dalam kehidupan saya				
	<i>Unfavorable</i>				
30	Saya merasa kecewa dengan apa yang telah dicapai dalam hidup saya				
Dimensi	HUBUNGAN POSITIF				
Indikator	Perasaan Empati				
	<i>Favorable</i>				
4	Saya adalah orang yang penyayang dan penuh kasih menurut kebanyakan orang				
	<i>Unfavorable</i>				
10	Mempertahankan hubungan yang dekat merupakan hal yang membuat frustrasi				
Indikator	Membina hubungan hangat				
	<i>Favorable</i>				
22	Saya menikmati percakapan dengan anggota keluarga maupun teman				
28	Orang - orang akan menggambarkan saya sebagai orang yang senang atau bersedia membagi waktunya dengan orang lain				
40	Saya dapat mempercayai teman – teman kerja saya				
	<i>Unfavorable</i>				
16	Saya merasa kesepian karena hanya memiliki sedikit teman dekat untuk membagi masalah				
34	Saya belum banyak mengalami hubungan yang hangat penuh kepercayaan dengan orang lain				
Dimensi	KEMANDIRIAN				
Indikator	Mampu mengatur tingkah lakunya				
	<i>Favorable</i>				
1	Saya mengutarakan pendapat meskipun pendapat tersebut bertentangan dengan kebanyakan orang				
7	Keputusan yang saya ambil biasanya tidak dipengaruhi oleh orang lain				
	<i>Unfavorable</i>				
13	Saya mengkhawatirkan apa yang difikirkan orang lain				
19	Saya cenderung terpengaruh oleh orang - orang yang memiliki pendapat kuat				
31	Sulit bagi saya untuk menyuarakan pendapat tentang hal yang kontroversi				

Indikator	Mengevaluasi diri				
	<i>Favorable</i>				
37	Saya menilai diri menurut apa yang saya rasa penting, bukan menurut nilai-nilai yang orang lain pikir itu penting				
	<i>Unfavorable</i>				
25	Saya yakin dengan pendapat saya, bahkan jika berlawanan atau bertentangan dengan kesepakatan umum				
Dimensi	PENGUASAAN LINGKUNGAN				
Indikator	Memiliki partisipasi aktif dalam lingkungan				
	<i>Favorable</i>				
2	Saya merasa bertanggung jawab pada kehidupan saya				
20	Saya cukup baik dalam mengatur tanggung jawab dalam kehidupan sehari – hari				
	<i>Unfavorable</i>				
8	Tuntutan hidup sehari - hari sering kali membuat saya tertekan				
14	Saya tidak begitu cocok dengan orang-orang yang ada disekitar saya				
26	Saya merasa kewalahan dengan tanggung jawab				
Indikator	Mengelola lingkungan				
	<i>Favorable</i>				
38	Saya mampu membangun gaya hidup sesuai apa yang saya sukai				
	<i>Unfavorable</i>				
32	Saya kesulitan mengatur hidup yang bisa memuaskan saya				
Dimensi	TUJUAN HIDUP				
Indikator	Menentukan tujuan hidup				
	<i>Favorable</i>				
11	Saya memiliki arah dan tujuan hidup				
35	Saya memiliki tujuan hidup yang terarah				
	<i>Unfavorable</i>				
5	Saya merasa kurang memikirkan masa depan				
17	Kegiatan sehari - hari saya terlihat sepele				
23	Saya tidak memahami dengan baik apa yang ingin dicapai dalam hidup saya				
Indikator	Mencapai integrasi emosional				
	<i>Favorable</i>				
29	Saya senang membuat rencana masa depan untuk berusaha mewujudkannya				
	<i>Unfavorable</i>				
41	Saya merasa hampa dengan tidak melakukan banyak hal dalam hidup				
Dimensi	PERTUMBUHAN PRIBADI				
Indikator	Mengembangkan potensi				
	<i>Favorable</i>				
21	Saya merasa telah banyak mengembangkan diri selama ini				
33	Hidup adalah proses belajar, berubah, dan tumbuh secara terus menerus				
	<i>Unfavorable</i>				
3	Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang dapat memperluas wawasan saya				
15	Saya belum benar-benar mengalami perbaikan secara pribadi				

27	Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang menuntut untuk mengubah cara – cara lama yang sudah biasa				
Indikator	Menghadapi tantangan				
	<i>Favorable</i>				
9	Saya rasa penting untuk mengalami hal - hal baru yang menantang cara berfikir tentang diri dan dunia				
	<i>Unfavorable</i>				
39	Saya sejak lama menyerah dalam mencoba melakukan perbaikan atau perubahan dalam hidup				



KUESIONER KEPUASAN KERJA

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis kelamin :

Status : Anggota Penuh / Anggota Muda (coret yang tidak sesuai)*

Profesi : Penerjemah / Juru Bahasa (coret yang tidak sesuai)*

Lama Bekerja :

Alamat :

Petunjuk Pengisian

- Mohon dibaca dengan cermat setiap pernyataan di bawah ini.
- Saudara dapat menjawab pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara dengan cara memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini.
- Mohon periksa kembali jawaban saudara agar tidak ada pernyataan yang tidak diisi.

Keterangan:

SS : Sangat Memuaskan

S : Memuaskan

TS : Tidak Memuaskan

STS : Sangat Tidak Memuaskan

No. Item	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Dimensi	UPAH				
Indikator	Gaji pokok yang diterima				
	<i>Favorable</i>				
3	Saya puas menerima gaji sesuai dengan perjanjian				
29	Gaji yang diterima setiap saya menyelesaikan tugas sangat mencukupi kebutuhan saya				
	<i>Unfavorable</i>				
25	Saya kecewa dengan gaji yang saya terima setiap saat saya menyelesaikan tugas				
39	Saya keberatan dengan gaji yang dibayarkan kurang sesuai jika target sudah tercapai				
Indikator	Upah lembur bekerja diluar jam kerja				
	<i>Favorable</i>				
19	Saya merasa puas pada saat pengguna jasa membayarkan upah lembur				
32	Saya puas bekerja di hari libur karena pengguna jasa selalu membayar upah lembur				
	<i>Unfavorable</i>				
37	Saya kecewa dengan pengguna jasa karena tidak pernah membayar upah lembur				
Dimensi	PROMOSI JABATAN				
Indikator	Kenaikan jabatan				
	<i>Favorable</i>				
9	Saya puas dengan penghargaan organisasi ini karena memberikan kesempatan untuk menjadi pengurus komisariat daerah saya				
24	Saya senang bekerja disini karena organisasi memberikan saya kesempatan untuk promosi naik pangkat di komisariat daerah saya				
	<i>Unfavorable</i>				
26	Saya kecewa karena tidak pernah dipromosikan di organisasi meskipun saya cukup lama telah bergabung dengan organisasi ini				
38	Saya kecewa karena organisasi tidak pernah memberi kesempatan untuk mengembangkan karir				
Dimensi	SUPERVISI				
Indikator	Sikap Atasan				
	<i>Favorable</i>				
1	Saya puas dalam bekerja karena atasan baik ketua umum maupun ketua komisariat daerah selalu memberi perhatian terhadap kinerja saya				
13	Saya puas karena atasan selalu membantu dalam mengadakan pelatihan untuk perkembangan kemampuan kinerja saya				
23	Saya puas karena atasan selalu mengevaluasi perkembangan kinerja saya				
	<i>Unfavorable</i>				
6	Saya kecewa dengan strategi promosi peluang kerja dari atasan melalui situs sihapei yang bersifat berkala				
11	Saya kecewa dengan sikap atasan yang tidak peduli				
12	Saya kecewa karena atasan selalu mementingkan diri sendiri tanpa memperhatikan anggota				
16	Saya kecewa karena atasan tidak langsung membantu saya saat menemui masalah dengan pengguna jasa				

Indikator	Monitor pekerjaan				
	<i>Favorable</i>				
2	Saya puas karena atasan selalu menanyakan hasil pencapaian saya setiap saat				
20	Saya puas karena atasan sering memberikan evaluasi kinerja yang positif				
	<i>Unfavorable</i>				
27	Saya kecewa karena atasan sering membentak saya				
28	Saya kecewa saat masalah yang telah saya selesaikan dengan pengguna jasa masih diungkit oleh atasan				
36	Saya kecewa jika atasan selalu menanyakan pencapaian target saya				
Dimensi	KEUNTUNGAN				
Indikator	Insentif atas pencapaian target				
	<i>Favorable</i>				
4	Saya puas karena pengguna jasa memberikan insentif saat hasil pencapaian kinerja saya				
17	Saya puas karena pengguna jasa sering memberikan insentif setiap saat saya capai target				
31	Saya puas saat menyelesaikan tugas bisa mendapatkan penghargaan dari pengguna jasa				
33	Saya puas ketika pengguna jasa mempromosikan saya dengan koleganya				
	<i>Unfavorable</i>				
21	Saya kecewa karena insentif yang saya peroleh tidak sepadan dengan pencapaian target saya				
34	Saya kecewa karena insentif saya dibandingkan lebih rendah dari penerjemah atau juru bahasa lainnya				
Indikator	Jaminan kesehatan pekerja dan keluarganya				
	<i>Favorable</i>				
10	Saya puas karena jaminan kesehatan saya dan keluarga ditanggung oleh organisasi				
18	Saya puas karena organisasi menjadi salah satu yang bisa diandalkan dalam mengatasi masalah biaya kesehatan				
	<i>Unfavorable</i>				
14	Saya kecewa karena sulit untuk melakukan klaim kesehatan disaat saya atau keluarga mengalami sakit				
35	Saya sangat kecewa karena kesehatan saya dan keluarga tidak ditanggung oleh organisasi				
Dimensi	PENGAKUAN				
Indikator	Dilibatkan dalam mengambil keputusan				
	<i>Favorable</i>				
5	Saya puas karena saran saya sebagai anggota komisariat daerah selalu didengar atasan dalam menentukan strategi pencapaian target komisariat daerah				
30	Saya bersemangat ketika saran saya didengar oleh atasan				
	<i>Unfavorable</i>				
22	Saya kecewa dengan atasan yang sering mengabaikan pendapat saya dalam menentukan strategi pencapaian target komisariat daerah				
8	Saya kecewa karena pendapat saya tidak dianggap penting oleh organisasi				
Indikator	Status Keanggotaan				
	<i>Favorable</i>				
7	Saya puas memiliki kesempatan menjadi bagian dari anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)				

<i>Unfavorable</i>					
15	Saya kecewa karena meskipun saya sudah bergabung dengan Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) karir saya sebagai penerjemah atau juru bahasa tidak mengalami perkembangan				

TERIMA KASIH



Lampiran 2 Pengujian Hipotesis

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

Reliability

Scale: Skala *Psychological Well-Being* Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB01	118.6000	213.836	.392	.850
PWB02	118.6500	213.977	.351	.851
PWB03	118.4750	213.179	.413	.850
PWB04	118.3750	214.497	.398	.850
PWB05	118.8750	212.881	.350	.851
PWB06	118.7750	212.230	.359	.851
PWB07	118.7750	212.692	.307	.853
PWB08	119.0250	206.025	.493	.847
PWB09	118.9500	216.100	.243	.853
PWB10	118.4250	213.122	.426	.850
PWB11	118.8250	207.276	.471	.848
PWB12	119.0250	206.076	.514	.847
PWB13	118.7250	215.384	.311	.852
PWB14	118.8000	209.703	.442	.849
PWB15	119.5500	205.895	.464	.848

PWB16	118.8250	212.712	.343	.851
PWB17	118.6500	214.182	.357	.851
PWB18	118.9750	212.128	.352	.851
PWB19	119.3000	218.164	.135	.856
PWB20	118.8250	217.328	.232	.853
PWB21	118.7750	209.974	.439	.849
PWB22	118.8750	207.599	.499	.847
PWB23	118.7750	219.204	.207	.854
PWB24	119.0250	216.179	.211	.854
PWB25	118.6500	216.490	.232	.853
PWB26	118.9750	211.153	.374	.850
PWB27	119.5250	216.974	.194	.854
PWB28	118.9000	214.964	.302	.852
PWB29	118.6250	215.933	.300	.852
PWB30	118.9500	212.510	.420	.850
PWB31	119.5000	222.256	.012	.859
PWB32	119.0750	217.302	.171	.855
PWB33	118.8000	212.779	.335	.851
PWB34	118.6500	211.567	.417	.849
PWB35	118.9000	218.759	.138	.856
PWB36	119.1250	212.779	.372	.850
PWB37	118.9750	206.384	.552	.846
PWB38	118.9250	210.687	.465	.848
PWB39	118.1000	222.810	.037	.856
PWB40	118.6250	218.958	.209	.854
PWB41	118.3750	220.958	.125	.855
PWB42	119.2000	220.677	.164	.854

Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	110.3000	175.703	.302	.838
KK02	110.2500	177.782	.192	.841
KK03	110.1250	175.189	.305	.838
KK04	109.9750	175.820	.336	.838
KK05	110.4000	175.631	.309	.839
KK06	110.3000	170.985	.440	.834
KK07	110.2250	174.640	.242	.840
KK08	110.7000	167.600	.462	.833
KK09	110.5750	173.584	.314	.838
KK10	110.1000	177.579	.184	.841
KK11	110.4000	167.221	.519	.832
KK12	110.6000	166.041	.567	.830
KK13	110.2500	178.859	.160	.841
KK14	110.4000	168.964	.494	.833
KK15	111.1250	163.856	.558	.830
KK16	110.5000	171.436	.400	.835
KK17	110.2000	175.344	.311	.838
KK18	110.5500	173.177	.334	.837
KK19	110.8500	177.464	.147	.843
KK20	110.2500	180.551	.107	.842
KK21	110.3750	171.112	.427	.835
KK22	110.4750	169.179	.482	.833
KK23	110.4000	179.785	.129	.842
KK24	110.6250	177.574	.160	.842
KK25	110.1750	172.661	.399	.836
KK26	110.4750	169.692	.435	.834
KK27	110.9750	175.871	.214	.841
KK28	110.4000	178.041	.162	.841
KK29	110.2250	176.076	.301	.839

KK30	110.5000	174.103	.389	.836
KK31	110.9500	179.997	.055	.845
KK32	110.5500	181.331	.018	.845
KK33	110.4500	169.997	.441	.834
KK34	110.3000	171.703	.396	.836
KK35	110.6000	177.836	.151	.842
KK36	110.7250	171.948	.435	.835
KK37	110.4750	168.922	.524	.832
KK38	110.4250	172.558	.449	.835
KK39	110.1250	183.035	-.049	.845

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

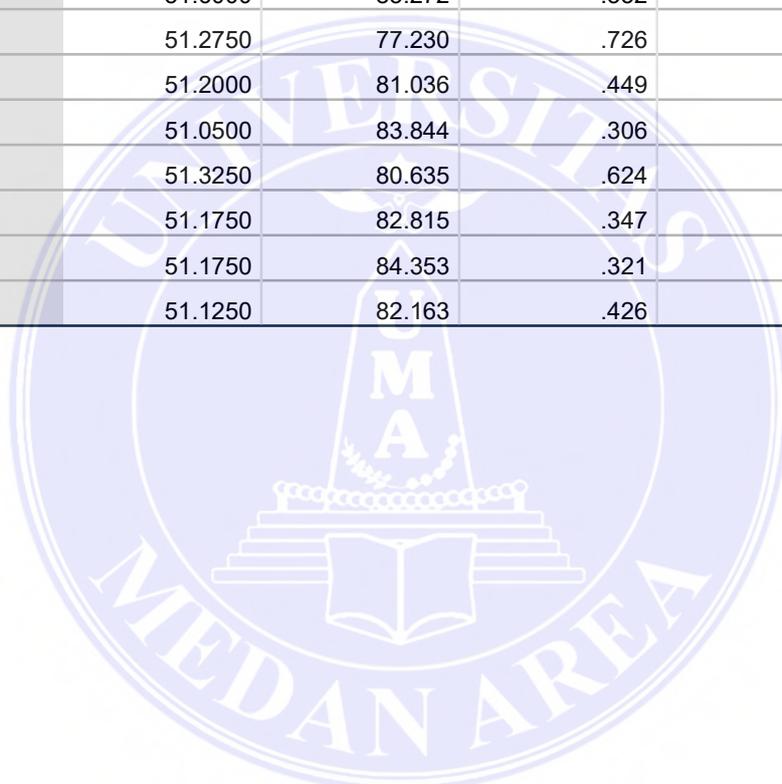
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK01	51.6750	79.917	.562	.797
SK02	51.6750	82.994	.305	.809
SK03	51.5250	81.589	.436	.802
SK04	50.2750	86.102	.169	.814
SK05	51.1250	83.394	.315	.808
SK06	50.9750	78.435	.547	.796
SK07	50.8500	83.003	.325	.808

SK08	51.4750	84.563	.311	.808
SK09	50.9000	82.605	.365	.806
SK10	51.0250	85.666	.174	.814
SK11	51.5750	81.328	.444	.802
SK12	50.6000	88.349	.009	.822
SK13	51.5000	82.923	.387	.805
SK14	51.4750	83.025	.385	.805
SK15	50.7500	82.654	.334	.807
SK16	50.8000	86.318	.127	.817
SK17	51.0750	87.507	.077	.818
SK18	51.6000	83.272	.332	.807
SK19	51.2750	77.230	.726	.789
SK20	51.2000	81.036	.449	.802
SK21	51.0500	83.844	.306	.810
SK22	51.3250	80.635	.624	.796
SK23	51.1750	82.815	.347	.806
SK24	51.1750	84.353	.321	.808
SK25	51.1250	82.163	.426	.803



UJI NORMALITAS DAN LINIERITAS

Uji Normalitas Skala *Psychological Well-Being*

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Psychological well-being	141	100.0%	0	0.0%	141	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Psychological well-being	Mean	85.04	.417	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	84.21	
		Upper Bound	85.86	
	5% Trimmed Mean	85.10		
	Median	85.00		
	Variance	24.549		
	Std. Deviation	4.955		
	Minimum	73		
	Maximum	95		
	Range	22		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	-.067	.204	
	Kurtosis	-.249	.406	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Psychological well-being	.070	141	.085	.984	141	.097

a. Lilliefors Significance Correction

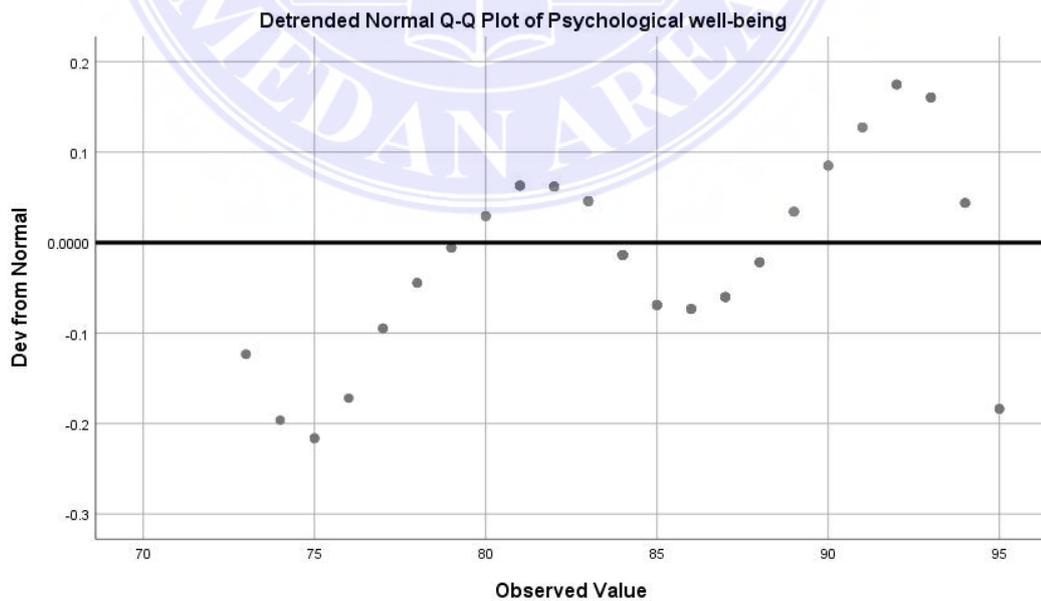
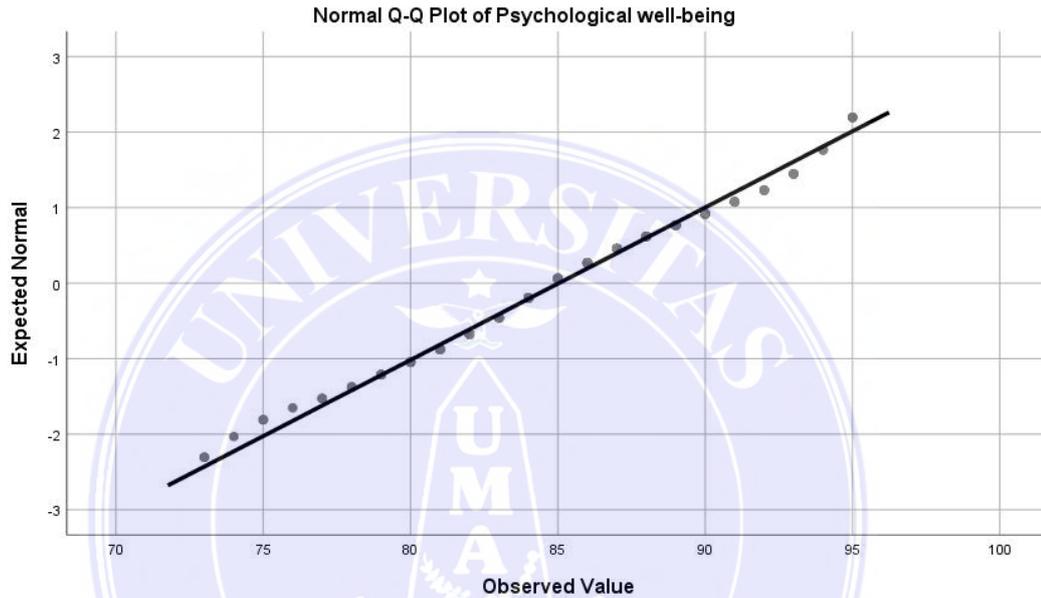
Psychological well-being Stem-and-Leaf Plot

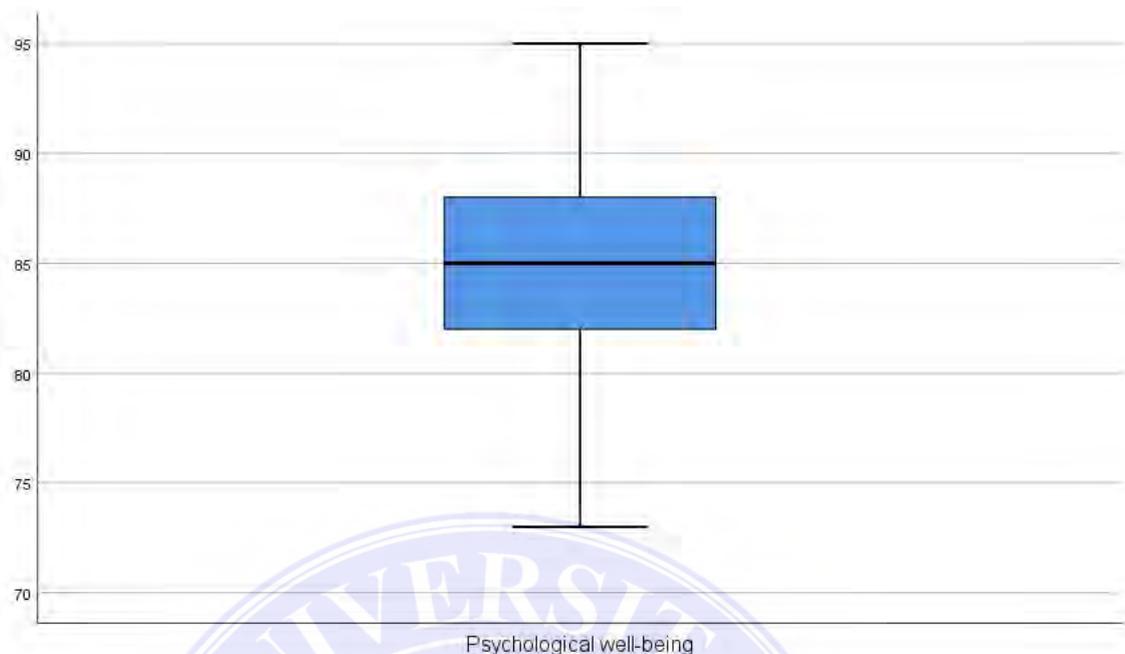
Frequency	Stem & Leaf
2,00	7 . 33
4,00	7 . 4555
4,00	7 . 6777
8,00	7 . 88899999
12,00	8 . 000001111111

```

21,00      8 .  2222222222333333333333
29,00      8 .  444444444444444444555555555555
20,00      8 .  6666666666667777777777
13,00      8 .  88888889999999
11,00      9 .  00000011111
10,00      9 .  2222333333
7,00       9 .  4444555
    
```

Stem width: 10
 Each leaf: 1 case(s)





Uji Normalitas Skala Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan kerja	141	100.0%	0	0.0%	141	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kepuasan kerja	Mean	74.57	.346	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	73.89	
		Upper Bound	75.26	
	5% Trimmed Mean	74.61		
	Median	75.00		
	Variance	16.903		
	Std. Deviation	4.111		
	Minimum	65		
	Maximum	83		
	Range	18		
	Interquartile Range	5		
	Skewness	-.099	.204	
	Kurtosis	-.160	.406	

Tests of Normality

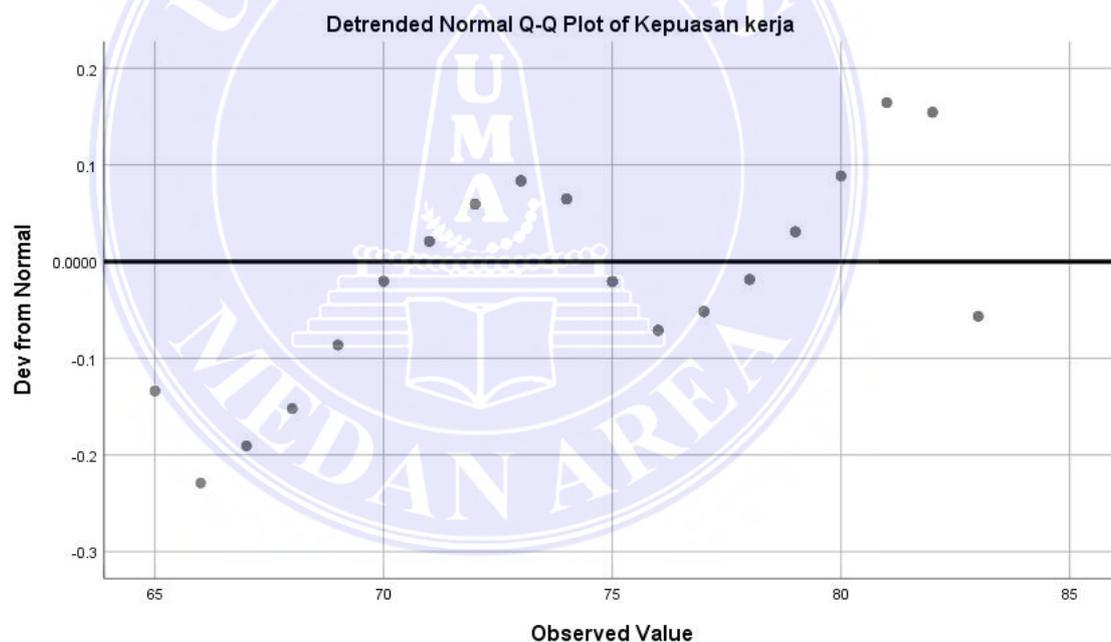
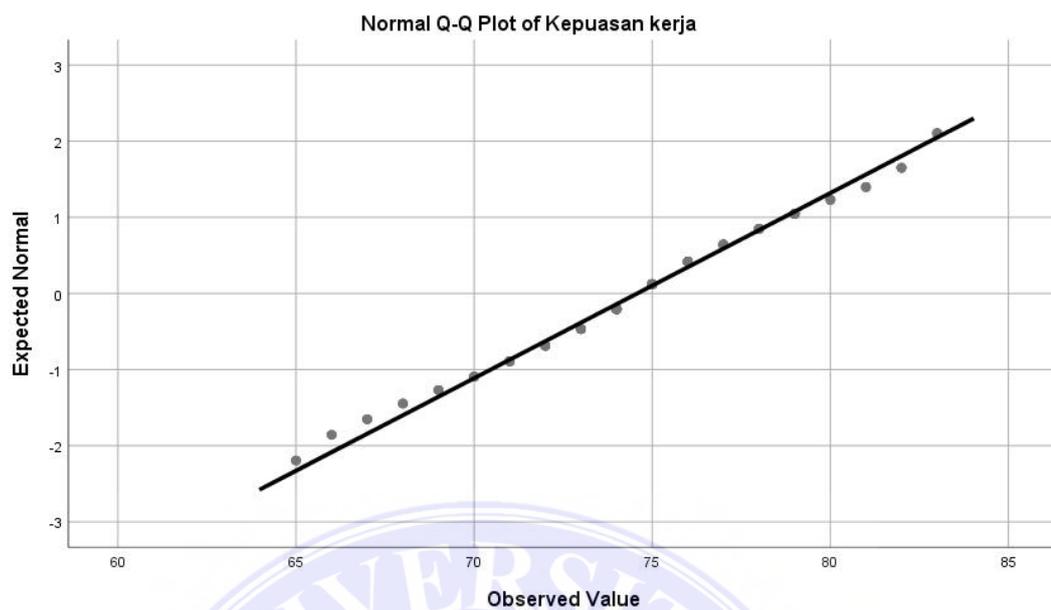
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasankerja	.083	141	.019	.982	141	.062

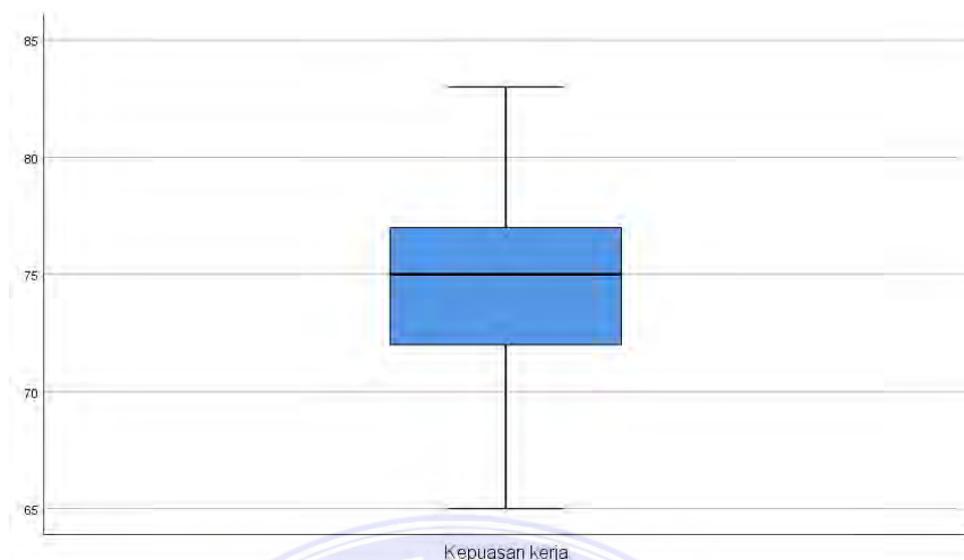
a. Lilliefors Significance Correction

Kepuasankerja Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
3,00	65 . 000
2,00	66 . 00
3,00	67 . 000
4,00	68 . 0000
4,00	69 . 0000
6,00	70 . 000000
8,00	71 . 00000000
9,00	72 . 000000000
12,00	73 . 000000000000
16,00	74 . 0000000000000000
21,00	75 . 00000000000000000000
11,00	76 . 00000000000
11,00	77 . 00000000000
7,00	78 . 0000000
7,00	79 . 0000000
4,00	80 . 0000
4,00	81 . 0000
5,00	82 . 00000
4,00	83 . 0000

Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)





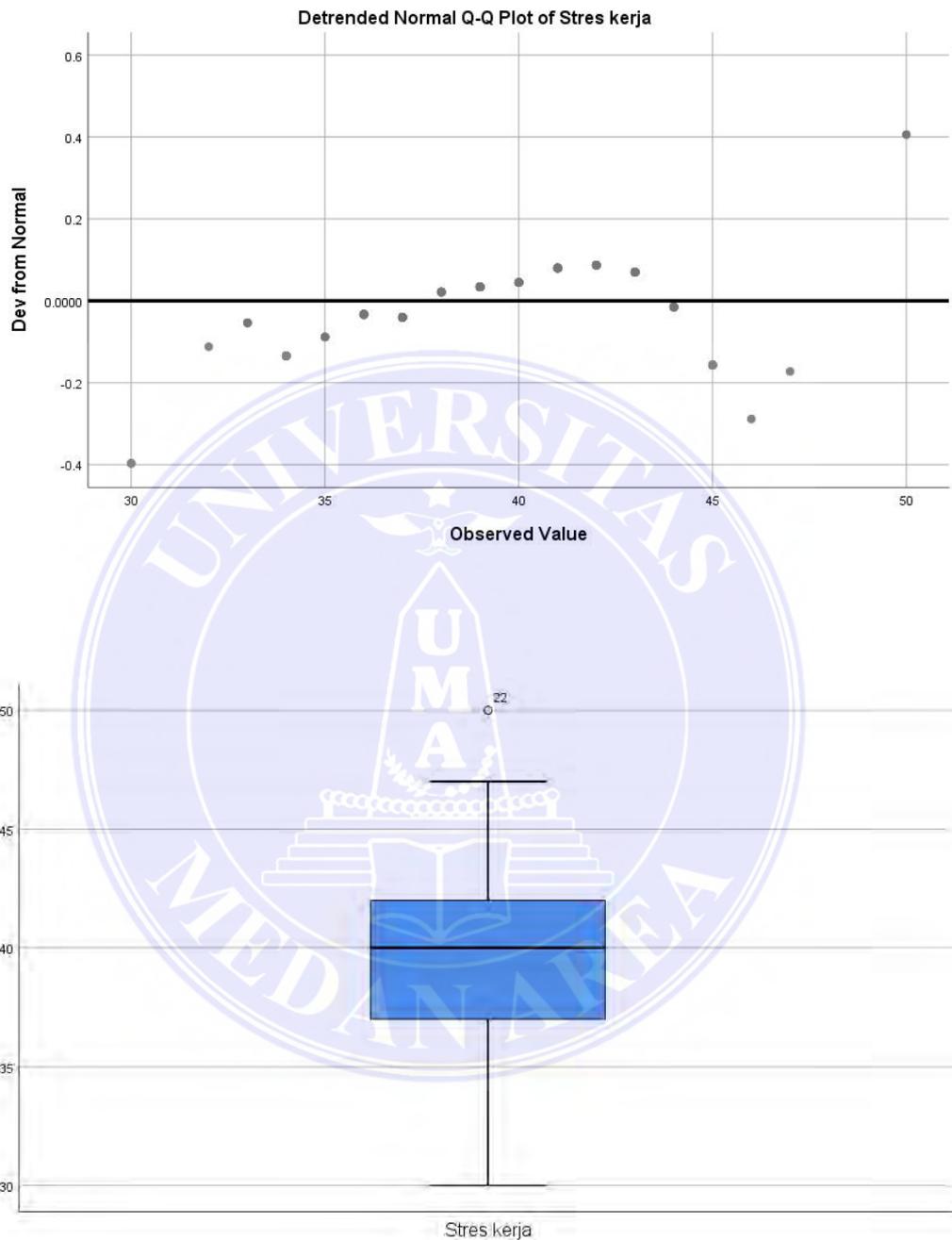
Uji Normalitas Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres kerja	141	100.0%	0	0.0%	141	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Stres kerja	Mean	39.72	.304
	95% Confidence Interval for Lower Bound	39.12	
	Mean Upper Bound	40.32	
	5% Trimmed Mean	39.79	
	Median	40.00	
	Variance	13.016	
	Std. Deviation	3.608	
	Minimum	30	
	Maximum	50	
	Range	20	
	Interquartile Range	6	
	Skewness	-.231	.204
	Kurtosis	-.101	.406



UJI LINIERITAS ANTAR VARIABEL PENELITIAN

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Stres kerja * Psychological well-being	141	100.0%	0	0.0%	141
Stres kerja * Kepuasankerja	141	100.0%	0	0.0%	141	100.0%

Output Linieritas Hubungan Y – X1

Report

Stres kerja

Psychological well-being	Mean	N	Std. Deviation
79	40.67	3	1.528
80	34.00	2	5.657
81	39.67	3	5.132
82	39.13	8	4.454
83	39.50	8	2.928
84	41.44	9	2.789
85	38.75	12	2.832
86	35.89	9	2.804
87	39.90	10	2.923
88	39.50	8	2.390
89	38.67	6	3.011
90	38.11	9	4.314
91	38.33	6	2.160
92	39.00	4	4.546
93	39.25	8	3.454
94	40.44	9	2.351
95	42.33	3	3.055
96	39.00	3	5.000
97	41.67	3	2.517
98	43.30	10	2.058
100	42.00	4	4.082
101	41.50	2	3.536
102	50.00	1	.

103	45.00	1	.
Total	39.72	141	3.608

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Streskerja * Psychological well-being	Between Groups	(Combined)	614.532	23	26.719	2.589	.000
		Linearity	180.320	1	180.320	17.469	.000
		Deviation from Linearity	434.212	22	19.737	1.912	.015
	Within Groups		1207.681	117	10.322		
Total		1822.213	140				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Streskerja * Psychological well-being	.315	.099	.581	.337

KESIMPULAN

Dinyatakan Linier Hubungan Antara Variabel Y dengan X₁ Dikarenakan P (0.000) < 0.05

Output Linieritas Hubungan Y – X₂

Report

Stres kerja

Kepuasan kerja	Mean	N	Std. Deviation
70	39.00	1	.
71	38.00	2	1.414
72	36.00	1	.
73	34.00	1	.
74	36.50	6	1.871
75	37.50	2	2.121
76	37.00	2	5.657
77	39.25	8	3.012
78	37.14	7	3.388
79	40.33	9	2.598
80	40.90	21	2.587

81	39.00	10	5.011
82	37.69	13	3.376
83	39.23	13	3.193
84	38.33	6	2.658
85	41.00	11	4.336
86	41.14	7	2.610
87	41.20	10	3.225
88	42.33	6	2.160
89	45.00	2	.000
93	44.00	1	.
96	43.00	1	.
98	50.00	1	.
Total	39.72	141	3.608

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Streskerja * Kepuasankerja	Between Groups	(Combined)	579.845	22	26.357	2.503	.001
		Linearity	299.307	1	299.307	28.428	.000
		Deviation from Linearity	280.539	21	13.359	1.269	.210
	Within Groups		1242.367	118	10.529		
	Total		1822.213	140			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Streskerja * Kepuasankerja	.405	.164	.564	.318

KESIMPULAN

Dinyatakan Linier Hubungan Antara Variabel Y dengan X₂ Dikarenakan P (0.000)

< 0.05

UJI HIPOTESIS

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres kerja	39.72	3.608	141
Psychological well-being	89.24	5.787	141
Kepuasan kerja	81.67	4.612	141

Correlations

		Streskerja	Psychological well-being	Kepuasankerja
Pearson Correlation	Stres kerja	1.000	.315	.405
	Psychological well-being	-.315	1.000	.503
	Kepuasan kerja	-.405	.503	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres kerja	.	.000	.000
	Psychological well-being	.000	.	.000
	Kepuasan kerja	.000	.000	.
N	Stres kerja	141	141	141
	Psychological well-being	141	141	141
	Kepuasan kerja	141	141	141

KESIMPULAN

Korelasi antara Y dan X1 Sebesar -0.315

Korelasi antara Y dan X2 Sebesar -0.405

UJI REGRESI BERGANDA Y – X1X2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasankerja, Psychological well-being ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Streskerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.425 ^a	.181	.169	3.289	.181	15.211	2	138	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Psychological well-being

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.154	2	164.577	15.211	.000 ^b
	Residual	1493.059	138	10.819		
	Total	1822.213	140			

a. Dependent Variable: Stres kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Psychological well-being

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	10.352	5.357		1.932	.055			
	Psychological well-being	-.092	.056	.148	1.661	.099	.315	.140	.128
	Kepuasan kerja	-.259	.070	.331	3.709	.000	.405	.301	.286

a. Dependent Variable: Stres kerja



UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 031 /PPS-UMA/D/01/VIII/2021
Hal : Pengambilan Data

15 Agustus 2021

Kepada Yth. :

Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)

Jl. Ciputat Raya, No. 6 02/02, Pondok Pinang, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, 12310

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : NADHIROTUL HUSNAH PANGGABEAN

NPM : 191804081

Program Studi : Magister Psikologi

Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Psychological Well-Being Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,



Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



HIMPUNAN PENERJEMAH INDONESIA (HPI)
(ASSOCIATION OF INDOONESIAN TRANSLATORS)

Sekretariat/Secretariat:

Jl. Pondok Pinang Raya (d/h Jl. Ciputat Raya) No. 6 RT 002 RW 002
Kelurahan Pondok Pinang Kecamatan Kebayoran Lama
Jakarta Selatan 12310

T: (62) 878 0900 0041 • F: (62-21) 7514548 • E: sekretariat@hpi.or.id • www.hpi.or.id

Nomor : HPI-00/0072.1/II/2022 Jakarta, 18 Februari 2022
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Surat Keterangan Selesai Riset Penelitian

Kepada
Yth. Direktur Pascasarjana
Universitas Medan Area

Berdasarkan surat Universitas Medan Area Program Pascasarjana Nomor 031/PPS-UMA/D/01/VIII/2021 perihal izin penelitian dan pengambilan data, maka yang bertanda tangan dibawah ini Sekretaris Jendral Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) menerangkan bahwa:

Nama : Nadhirotul Husnah Panggabean
NIM : 191804081
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri & Organisasi
Lembaga Pendidikan : Universitas Medan Area

adalah benar telah melaksanakan Riset Penelitian di Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) dengan judul "Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)" yang dilaksanakan pada bulan februari 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

HIMPUNAN PENERJEMAH INDONESIA (HPI),

Hormat kami,



Anna Wiksmadhara
Sekretaris Jendral HPI
HPI-01-06-0101

Anggota/Member: *Fédération Internationale des Traducteurs (FIT)/International Federation of Translators (IFT)*