

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI AGRARIA DAN TATA  
RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL (ATR/BPN)  
KOTA TEBING TINGGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

**ANDRIAS TOMYLIU RAKA HABEAHAN**

178600388



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**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 8/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)8/5/23

HALAMAN PENGESAHAN



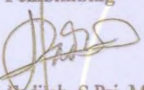
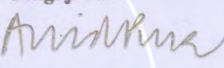
SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN  
PERTANAHAN NASIONAL (ATR/BPN) KOTA TEBING TINNGI

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Andrias Tomyliu Raka Habeahan  
178600388

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji  
Pada tanggal, 10 April 2023

Susunan Dewan Penguji

<b>Ketua</b>  (Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog)	<b>Sekretaris</b>  (M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)
<b>Pembimbing</b>  (Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)	<b>Penguji Tamu</b>  (Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 10 April 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

(  
Arif Fachrian, Ph.D)

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

10 April 2023

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dewan Penguji:

1. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi
4. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

### HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 10 April 2023



Andrias Tomyliu Raka Habeahan

17.860.0330



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

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

Nama : Andrias Tomyliu Raka Habeahan  
NPM : 178600388  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

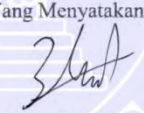
Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty - Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul :

**Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria dan Tata Ruang (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 April 2023

Yang Menyatakan

  
(Andrias Tomyliu Raka Habeahan)

v

# HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI AGRARIA DAN TATA RUANG/BADAN PERTANAHAN NASIONAL (ATR/BPN) KOTA TEBING TINGGI

Oleh:

ANDRIAS TOMYLIU RAKA HABEAHAN

17.860.0388

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasionaonal (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala stres kerja dan kepuasan kerja dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasionaonal (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 44 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil dibuktikan dengan korelasi  $r_{xy} = -0,482$ ;  $P = 0,001 < 0,05$  bahwa stres kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 23,2%. Dan sisanya sebesar 76,8% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti; Faktor individual; meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan. Faktor social; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.. Bahwa Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasionaonal (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi memiliki stres kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik = 118,64 > 90 dimana selisi kedua mean melebihi bilangan SD = 10,417 dan kepuasan kerja di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasionaonal (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi tergolong sedang mengarah ke rendah dengan mean empirik 134,00 > mean hipotetik = 137,5 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 21,884. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci:** Stress Kerja, Kepuasan Kerja

***THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND JOB SATISFACTION IN CIVIL SERVANTS IN AGRARIAN AND SPATIAL PLANNING/NASIONAL LAND AGENCY (ATR/BPN) TEBING TINGGI CITY***

**By:**

**ANDRIAS TOMYLIU RAKA HABEAHAN**

**17.860.0388**

***ABSTRACT***

This study aims to look at the relationship between Job Stress and Job Satisfaction in Civil Servants in Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) Tebing Tinggi City. The scale used in this study is the scale of job stress and job satisfaction where the subjects in this study were Civil Servants in Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) Tebing Tinggi City, totaling 44 people. The data analysis method used in this study is Product Moment correlation, so the following results can be obtained: there is a significant negative relationship between job stress and job satisfaction. The results are proven by the correlation  $r_{xy} = -0.482$ ;  $P = 0.001 < 0.05$  that work stress contributes to job satisfaction by 23.2%. And the rest is 76, individual factors; including age, health, character, and hope. social factors; includes family relations, workers' views, political freedom, and social relations. The main factor in work; including wages, supervision, work security, working conditions and opportunities for advancement.. That Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) of Tebing Tinggi City has relatively high work stress with an empirical mean = 118.64 > 90 where the difference between the two means exceeds SD number = 10.417 and job satisfaction in Agrarian and Spatial Planning/ The National Defense Agency (ATR/BPN) of Tebing Tinggi City is classified as moderate with an empirical mean of 134.00 > hypothetical mean = 137.5 where the difference between the two means exceeds the SD number = 21.884. From the results of this study, the proposed hypothesis is declared accepted.

**Keywords:** *Job Stress, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan yang maha kuasa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “ Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi”. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah meluangkan waktu, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi.
4. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Eryanti Novita, S,Psi, M.Psi, Psikolog selaku Ketua yang telah memimpin sidang dengan baik.
6. Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi, selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi



7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi, selaku sekretaris yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi
8. Kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu selama proses belajar sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
9. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama kedua orang tua saya yaitu Bapak Ungkap Habeahan dan Mamak Noralina Sitohang yang tiada hentinya memberikan doa dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan lancar.
10. Kepada teman-teman saya: Iqbal Warid Siagian, Bernart Saragih, Anggreni Yulia Barus, Rahma Ginting, Yang selalu ada untuk berbagi cerita di masa menjalani perkuliahan dan hingga penyelesaian skripsi
11. Teman-teman stambuk 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terkhusus teman-teman yang saling memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional Kota Tebing Tinggi Ibu Rosalina Tamba, S.H
13. Para Pegawai Dinas Perhubungan terima kasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi Tryout Alat Ukur saya.
14. Para Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional terima kasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.

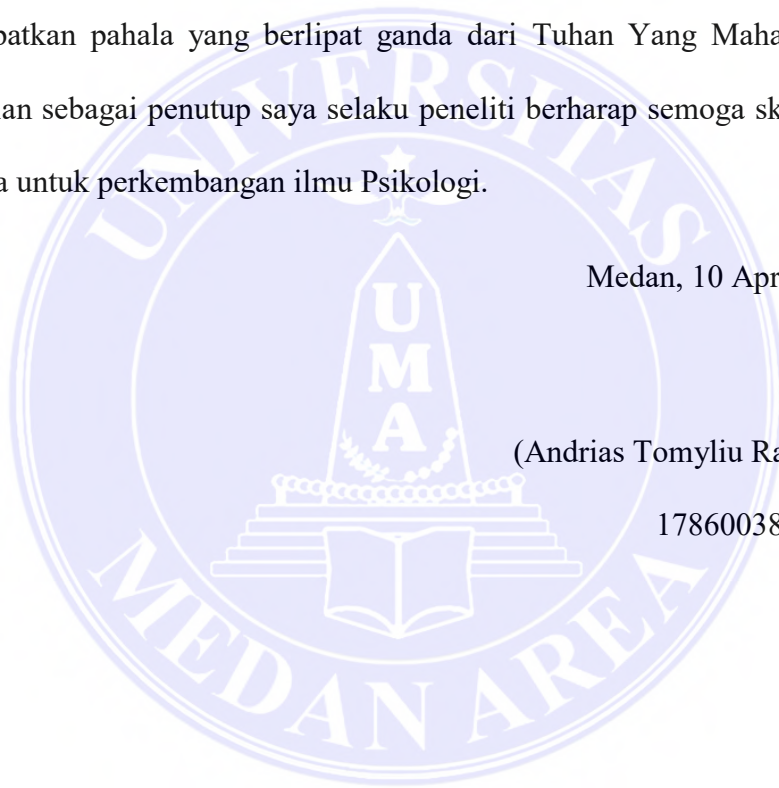
15. Untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu, saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Kuasa amin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 10 April 2023

(Andrias Tomyliu Raka Habeahan)

178600388



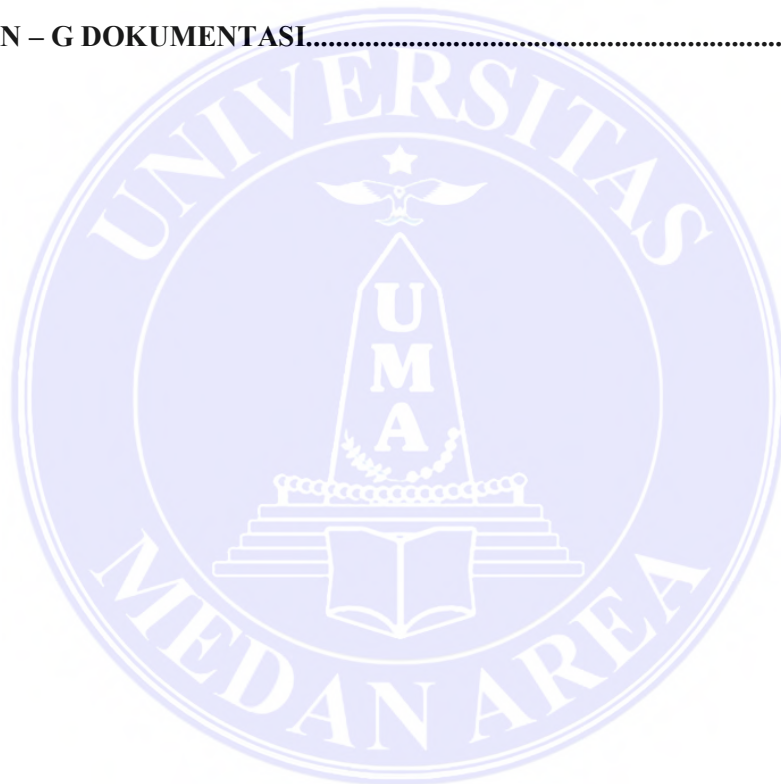
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>MOTTO</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kepuasan Kerja.....	9
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	10
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	14
4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	18
B. Stres Kerja.....	19
1. Pengertian Stres Kerja.....	19
2. Faktor-Faktor Stress Kerja.....	20
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	24
4. Ciri- Ciri Stres Kerja.....	27

C. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	29
D. Kerangka Konseptual.....	33
E. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Tipe Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
1. Variabel bebas.....	34
2. Variabel terikat.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
1. Variabel bebas (X) Stres Kerja.....	35
2. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja.....	35
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi Penelitian.....	35
2. Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	36
1. Skala Stress Kerja.....	37
2. Skala Kepuasan Kerja.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas.....	38
1. Validitas.....	38
2. Reliabilitas.....	39
3. Metode Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian.....	41
1. Orientasi Kacah.....	41
2. Persiapan Penelitian.....	41
B. Pelaksaan Uji Coba.....	46
1. Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	47
2. Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi.....	51
2. Uji Linearitas.....	52
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Pearson</i> .....	53
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54
E. Pembahasan.....	58



<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN – A SEBARAN DATA PENELITIAN.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN – B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN – C UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN.....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN – D UJI LINEARITAS VARIABEL PENELITIAN.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN – E HASIL PERHITUNGAN DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN – F ALAT UKUR PENELITIAN.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN – G DOKUMENTASI.....</b>	<b>99</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1.....	43
Tabel 4. 2.....	44
Tabel 4. 3.....	45
Tabel 4. 4.....	46
Tabel 4. 5.....	48
Tabel 4. 6.....	49
Tabel 4. 7.....	49
Tabel 4. 8.....	51
Tabel 4. 9.....	52
Tabel 4. 10.....	53
Tabel 4. 11.....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 .....	57
Gambar 4. 2 .....	57



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran – A Sebaran Data Penelitian.....	68
Lampiran – B Uji Validitas Dan Realibilitas.....	76
Lampiran - C Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	84
Lampiran - D Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	86
Lampiran - E Hasil Perhitungan Dan Analisis Data.....	89
Lampiran – F Alat Ukur Penelitian.....	91
Lampiran – G Dokumentasi.....	99





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil hingga usaha besar. Menurut Mahartika (2019) dalam (Fardah & Ayuningtias, 2020) sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam mendirikan suatu perusahaan sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Praditya (2019) dalam (Fardah & Ayuningtias, 2020) sumber daya yang baik memiliki kualitas dan kontribusi untuk siap bersaing dalam dunia pekerjaan sehingga berdampak pada kinerja yang efisien dan mencapai hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi. Pada zaman yang terus menuntut suatu organisasi agar selalu berinovasi dan berkembang sesuai tuntutan, sehingga menyebabkan pada masa sekarang banyak pegawai mengalami tekanan dalam masa kerja.

Pada zaman yang terus menuntut suatu Instansi agar selalu berinovasi dan berkembang, membuat adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada pegawai seperti dalam hal kepengurusan percepatan sertifikat tanah, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain apabila tidak diseimbangkan dengan kesejahteraan pegawai dan serta tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan tugasnya, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai

menurun atau rendah yang dapat menimbulkan suatu situasi yang dapat menekan pegawai yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja pegawai menurun .

Kepuasan kerja pada pegawai sangatlah penting karena pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. menurut Locke (Peni tanjungsari, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah: Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang.. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Handoko dalam (Rahmayuliani, 2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana

kerja yang menyenangkan dan akan mendorong pegawai untuk berprestasi. Apabila stress kerja terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada Instansi. Untuk mengatasi hal tersebut para pegawai membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan Instansi guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai sehingga para pegawai dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para pegawai dan Instansi. Kebanyakan tenaga kerja khususnya pegawai memerlukan interaksi sosial, oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita kepuasan kerja akan tercapai. Kurangnya promosi jabatan dan sulitnya pengembangan profesi karena tidak sinkronnya dengan jam bekerja menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Salah satu usaha untuk menurunkan stress kerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja pegawai dikesampingkan, hal tersebut dapat menyebabkan meningkatnya stress kerja yang akan mengakibatkan proses pegawai bekerja tidak maksimal.

*Pemerintah menaikkan target untuk kementerian pertanahan dalam hal percepatan sertifikat tanah dan memberi target dalam waktu kepengurusan 1 sertifikat tanah itu harus bisa selesai dalam waktu 2 bulan, Seperti dari apa yang saya lihat cukup banyak pegawai yang kinerjanya tidak tercapai karena tuntutan pekerjaan yang banyak yang harus di selesaikan dalam waktu yang sudah di tetapkan menyebabkan tingkat dalam hal kepuasan kerja pada pegawai rendah.*

Hasil wawancara yang diperoleh dari kepala BPN terkait Kepuasan Kerja ditemukan kepuasan kerja yang terlihat di BPN Tebing Tinggi masih dalam kategori rendah, hal ini dapat di lihat dari menurunnya produktifitas karyawan, seringnya pegawai terlambat untuk hadir ke kantor menjadi kurang memperhatikan kualitas pekerjaannya begitu juga dengan beberapa kepala bagian sering terlambat dalam rapat dan pegawai merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaannya, . beberapa pegawai yang bekerja di lapangan juga mengeluhkan bahwa waktu kerja mereka meningkat yang membuat waktunya mereka dengan keluarganya menurun. Sehingga kepuasan kerja pada pegawai tidak terpenuhi dengan pegawai tidak bekerja dengan maksimal serta tidak memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan pegawai tidak memiliki komitmen pada pekerjaan maupun instansi.

Spector (1997) dalam (Suyasa. P. Tommy. Y. S, & Zamralita. Z, 2008) mengatakan bahwa di antara beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor stres kerja, Selanjutnya Schultz &Schultz dalam (Ridha, 2019) mengemukakan enam aspek yang dinilai memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah, Promosi, Pengawasan/Supervisi, Kelompok kerja, Lingkungan kerja.

Fred Luthans dalam (Peni tanjungsari, 2011) mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”. Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap pegawai di tempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. 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) dalam (Rahmayuliani, 2018 ) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan hal itu menyebabkan terganggunya prestasi kerja dari karyawan. 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 stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Dengan kepuasan kerja yang rendah karena tuntutan pekerjaan yang meningkat tetapi tidak di seimbangi dengan kesejahteraan pada pegawai dan gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang menumpuk dan harus di selesaikan dalam waktu yang sudah di tetapkan menyebabkan tingkat dalam hal kepuasan kerja pada pegawai rendah yang di tandai dengan menurunnya produktifitas karyawan, seringkali pegawai terlambat untuk hadir ke kantor menjadi kurang memperhatikan kualitas pekerjaannya begitu juga dengan beberapa kepala bagian sering terlambat dalam rapat dan pegawai merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja pada pegawai tidak terpenuhi dengan pegawai tidak bekerja dengan maksimal serta tidak memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan pegawai tidak memiliki komitmen pada pekerjaan maupun instansi. Di tengah intruksi presiden untuk Kementerian

Pertanahan Nasional bahwa percepatan sertikat tanah yang di instruksikan Presiden dari 500.000 sertifikat tanah dan sekarang meningkat menjadi 1.000.000 sertifikat, dan pemerintah juga memberi target dalam waktu kepengurusan 1 sertifikat tanah itu harus bisa selesai dalam waktu 2 bulan dimana hal tersebut di identifikasikan oleh peneliti menjadi salah satu pemicu rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, Dimana wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala Badan Pertanahan Nasional Kota Tebing Tinggi Ibuk Rosalina Tamba, S.H, beliau mengatakan bahwa saat ini bagian pertanahan banyak memiliki permasalahan. Contohnya saat ini dengan TNI, ada beberapa Korem ( Komando Resor Militer ) yang tidak bisa di buat surat tanahnya oleh badan petanahan dikarenakan pihak Korem ( Komando Resor Militer ) tidak memiliki surat yang sah atas tanah yang mereka bangun tersebut, yang berimbas kepada maryarakat sipil yang memiliki surat atas tanah tersebut tidak dapat membuat sertifikat tanahnya. Dengan begitu, besar harapan Ibuk Rosalina Tamba kepada Bapak Hadi Tjahjanto sebagai menteri baru yang dipilih dan dipercayai oleh Bapak Presiden RI Joko Widodo, dapat menyelesaikan permasalahan yang selama ini ada di pertanahan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“ Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi ”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Peneliti akan meneliti tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi. Kepuasan kerja pada pegawai sangatlah penting karena pegawai dalam sebuah organisasi/institusi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi/ institusi. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perkembangan mutu pelayanan, sebaliknya jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pelayanan. .

## **C. Batasan Masalah**

Batasan masalah diperlukan agar penelitian menjadi terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai, Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

### **F. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang akan dilaksanakan ini, maka penulis mengharapkan adanya manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia tentang stres kerja dan kepuasan kerja dan juga sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

#### **2. Manfaat Praktis**

Secara teoritis diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi instansi. Dimana dapat memberikan saran dan evaluasi pada pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins dalam (Tuadingo, 2021) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang dirasa karyawan terhadap pekerjaannya, menurutnya banyak ganjaran yang diterima karyawan dengan karyawan lain harus diterima. Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang berfikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan Ghazawi, dalam (Rahmayuliani, 2018a).

Menurut Wijono dalam (Sarah, 2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Sedangkan Luthans & Fred dalam (Tuadingo, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang senang maupun ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang menunjukkan apakah harapan kerjanya dan manfaat yang diterima sudah sesuai. Spector dalam (Sarah, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya. Handoko dalam (Tuadingo, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan yang menyenangkan maupun tidak terhadap pekerjaan, yang akan tampak dari sikap karyawan dilingkungan



pekerjaannya. Menurut (Murniyati, 2017) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Lantara dan Nusran dalam (Fardah & Ayuningtias, 2020) menambahkan kepuasan kerja merupakan sikap yang positif seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat ditimbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Pendapat

Berdasarkan pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya, Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

## **2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (1997) dalam (Suyasa. P. Tommy. Y. S, & Zamralita. Z, 2008) menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor yang ada pada lingkungan pekerjaan itu sendiri dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor lingkungan dalam pekerjaan meliputi beberapa hal, diantaranya:
  - a. Karakteristik pekerjaan, yaitu mengenai gambaran dari tugas dan pekerjaan itu sendiri

- b. Lingkungan dalam perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan
  - c. Berhubungan dengan kinerja karyawan
  - d. Peranan dalam perusahaan, yaitu pola perilaku yang dibutuhkan individu dalam perusahaan
  - e. Konflik antara pekerjaan dan keluarga, adalah konflik yang terjadi apabila ada permintaan dari keluarga dan permintaan dari pekerjaan yang saling mengganggu (contohnya, ayah dan ibu yang sama-sama bekerja atau orangtua tunggal)
  - f. Upah
  - g. Stres kerja
  - h. Beban kerja, yaitu pekerjaan yang membutuhkan usaha baik mental dan fisik
  - i. Jadwal kerja, diantaranya jadwal yang tidak menentu, pembagian kerja yang panjang, jam kerja malam, dan kerja paruh waktu
2. Faktor individu itu sendiri Faktor individu meliputi beberapa hal, diantaranya:
- a. Usia, kepuasan kerja dinilai meningkat seiring dengan bertambahnya usia seseorang
  - b. Jenis kelamin, perempuan dinilai lebih merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki pengharapan yang rendah terhadap pekerjaannya 20
  - c. Kepribadian, diantaranya locus of control dan negative affectivity (contohnya, depresi dan kecemasan)

d. Person-job fit, yaitu perasaan kecocokan yang dimiliki karyawan antara karakteristik pekerjaan dan pribadi. Dapat disimpulkan bahwa, Ghiselli & Brown dalam (Moh. As'ad, 1991) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan (posisi) Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat (golongan) Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.
3. Umur Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Mutu pengawasan Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik.

dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Agusrival, 2020) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan) Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Discrepancies (perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.
3. Value attainment (pencapaian nilai) Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Equity (keadilan) Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
5. Dispositional/genetic components (komponen genetik) Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada

keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor kepuasan kerja adalah faktor lingkungan (seperti stres kerja, beban kerja, Karakteristik pekerjaan, upah dan lain sebagainya), dan faktor individu itu sendiri (meliputi usia, jenis kelamin, kepribadian, person-job fit), Kedudukan (posisi), pangkat (golongan),

### 3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Schultz & Schultz dalam (Ridha, 2019) kerja terdiri dari enam aspek yaitu :

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Aspek ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan kepribadian karyawan dengan kepuasan kerja. Kualitas pekerjaan yang menarik dan menantang merupakan unsur penting kepuasan kerja, karena karyawan memiliki kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuannya.

#### 2. Gaji/upah

Aspek ini menunjukkan jumlah remunerasi keuangan yang diterima pekerja, ketepatan waktu, tunjangan dan keadilan yang dirasakan pekerja. Gaji dapat merefleksikan seberapa besar penghargaan yang diberikan manajemen atas kontribusi karyawan. Gaji juga diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan



### 3. Promosi

Aspek promosi menunjukkan kemungkinan promosi yang dapat dialami oleh karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi karyawan yang mendapat promosi.

### 4. Pengawasan/supervisi

Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja

### 5. Kelompok kerja

Aspek rekan kerja menunjukkan hubungan sosial antara pekerja dengan teman kerjanya. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan kerja karyawan secara individu

### 6. Lingkungan kerja

Aspek ini dapat di lihat dari ketersediaan fasilitas di tempat kerja seperti kantin, tempat parkir dan kenyamanan dalam lingkungan tempat kerja.

Menurut Luthans dalam (Meithiana Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, pengawasan, dan kelompok kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji, berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah

memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis

2. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
3. Promosi, merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi
4. Rekan kerja, teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja
5. Pengawasan, gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
6. Kelompok Kerja, di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Menurut Syaiful Bahri and Yuni chairatun Nisa dalam (Hartini, dkk, 2022) kepuasan kerja terdiri dari tujuh aspek sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi kerja yang kondusif, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan
4. Kesempatan untuk maju, dengan adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan proporsional
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang saling memperhatikan dan dukungan antar karyawan yang akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan penuh kekeluargaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik
7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

Menurut Robbins and judge dalam (Hartini, dkk, 2022 ) kepuasan kerja terdiri dari tujuh aspek sebagai berikut:

1. The work it self ( pekerjaan itu sendiri )
2. Pay ( gaji )

3. Promotion ( promosi )
4. Opportunities ( peluang )
5. Supervision ( pengawasan )
6. Coworkers ( rekan kerja )

Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki Aspek-aspek sebagai berikut ada beberapa Aspek-aspek untuk melihat atau menilai seseorang dalam kepuasan kerja yaitu; Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah, Promosi, Pengawasan/Supervisi, Kelompok kerja, Lingkungan kerja.

#### 4. Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya

3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan sebuah respon adaptif yang disertai dengan perbedaan individu dengan proses psikologis yang disebabkan oleh tindakan, situasi, maupun peristiwa dari lingkungan yang dapat memberikan beban fisik atau psikologis yang berlebihan terhadap seseorang Gibson dalam (Tuadingo, 2021). Sedangkan menurut Adenuga dalam (Sarah, 2018) Stres adalah bagian aktivitas dari individu yang dilakukan setiap hari misalnya, siswa yang mengalami stres karena pelajaran yang tidak dapat dikuasainya, ibu rumah tangga yang mengalami stres dalam mengelola urusan rumah tangganya, begitu juga dengan pengusaha dan orang-orang yang bekerja. Stres adalah situasi ketegangan/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. Ketegangan dapat mengacu pada perasaan tidak senang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami seseorang, yang dapat berakibat pada pikiran, emosi, dan kondisi fisik, misalnya gemetar, lemas, dan lain- lainnya. Selanjutnya, tuntutan-tuntutan yang besar dapat berupa seseorang diharapkan dan mengharapkan penyelesaian berbagai macam tugas atau kegiatan (Rahmayuliani, 2018a).

Menurut Parker & DeCotis, dalam (Sarah, 2018) stres kerja merupakan kesadaran individu atau perasaan disfungsi personal akibat kondisi yang dirasakan di tempat kerja. Mereka menjelaskan bahwa perasaan tersebut adalah kesadaran



subjektif atas kesadaran emosional individu. Sedangkan menurut Menurut Robbins dalam (Rachel Natalya Massie, William A. Areros, 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Kavanagh, Hurst, dan Rose dalam (Rahmayuliani, 2018a) menambahkan bahwa stres kerja juga merupakan suatu ketidak seimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dapat dialami oleh pegawai apabila situasi ketegangan/tekanan emosional dalam menghadapi/mengerjakan pekerjaan dengan tuntutan yang sangat besar, Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

## 2. Faktor-Faktor Stress Kerja

Cooper, Umam, dalam (Gusti Yuli asih, Hardani W, 2015) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya : a. Stressor kondisi pekerjaan Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

1. Stressor stress peran Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual
2. Stressor faktor interpersonal Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

3. Stressor perkembangan karir Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.
4. Stressor struktur organisasi Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
5. Stressor tampilan rumah pekerjaan Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Rohmaniyyah, 2019) terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu:

#### 1. Faktor Lingkungan

Beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

##### a. Ketidakpastian Ekonomi

Seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.

##### b. Ketidakpastian Politik

Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan

##### c. munculnya stres dalam diri seseorang.

##### d. Ketidakpastian Teknologi Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman

karyawan.aryawan dan dapat terbawa hingga ke tempat kerja mereka.

## 2. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi Terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

- 1) Tuntutan Tugas; Tuntutan tugas mencakup desain pekerjaan karyawan seperti otonomi, keberagaman tugas, dan tingkat otomatisasi, kemudian kondisi kerja, dan tata letak fisik. Semakin banyak tugas seorang karyawan saling tergantung dengan tugas karyawan lainnya, semakin berpotensi menimbulkan stres kerja. Kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan tidak diinginkan juga dapat menimbulkan kecemasan sehingga dapat menimbulkan stres. Tuntutan tugas dipengaruhi oleh beberapa variabel: Ketersediaan sistem informasi, Kelancaran pekerjaan, Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan, Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan, Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan
- 2) Tuntutan Peran; Tuntutan peran adalah tuntutan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memahami peran dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan, karyawan tersebut akan mengalami kebingungan dan ketidakjelasan mengenai apa yang harus ia lakukan. Variabel

tuntutan peran terdiri dari: Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, Perbedaan tugas yang diberikan antara karyawan dengan jenjang tertentu, Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Beban pekerjaan yang berat

- 3) Tuntutan Pribadi; Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lainnya dan terjalannya hubungan yang buruk antar karyawan dapat menjadi salah satu penyebab stres terutama pada karyawan yang memiliki kebutuhan social yang tinggi. Variabel tuntutan pribadi terdiri dari: Hubungan dengan supervisor, Hubungan dengan karyawan lainnya, Hubungan dengan keluarga, Pengawasan yang dilakukan supervisor, Keahlian supervisor dalam mengawasi pekerjaan.

### 3. Faktor Individu

- a. Hubungan Keluarga; antar anggota keluarga yang tidak harmonis seperti hubungan dengan suami / istri maupun ketidakharmonisan hubungan dengan anak dapat menimbulkan stres kerja.
- b. Ekonomi; Rendahnya tingkat perekonomian seseorang dan atau ketidakmampuan seseorang dalam mengelola keuangannya dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja.
- c. Kepribadian; Stres juga dapat terjadi akibat dari bagaimana kepribadian seseorang menanggapi dan menerima perubahan ataupun tuntutan dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor stress kerja adalah ada tiga faktor yang mempengaruhi pegawai mengalami stres kerja yaitu; Faktor Lingkungan meliputi beberapa bagian yaitu; Ketidakpastian Ekonomi, Ketidakpastian Politik, munculnya stres dalam diri seseorang, Ketidakpastian Teknologi, Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja karyawan. Faktor Organisasi meliputi beberapa bagian yaitu; Tuntutan Tugas, Tuntutan Pribadi, Struktur Organisasi, Kepemimpinan Organisasi. Faktor Individu meliputi beberapa bagian yaitu; Hubungan Keluarga, Ekonomi, Kepribadian. Faktor-faktor di atas lah yang menjadi acuan untuk menilai atau melihat stres kerja yang di alami oleh pegawai.

### **3. Aspek-aspek Stres Kerja**

Wirawan dalam (Gusti Yuli asih, Hardani W, 2015) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

- A. Fisik; Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.
- B. Kognitif; Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif



C. Afekti; Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

D. Perilaku; Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

House, dkk dalam (Tuadingo, 2021), mengatkan stres kerja memiliki beberapa indikator:

1. Responsibility pressure atau tekanan dari tanggung jawab. Individu memiliki tanggung jawab yang berlebihan dalam proses bekerja, memproduksi, maupun untuk orang lain dengan kurangnya bantuan individu lain maupun material.
2. Quality Concern atau perhatian atas kualitas. Individu merasa khawatir atau cemas terhadap ketidak mampuannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan seharusnya.
3. Role Conflict atau konflik peran. Individu merasa menerima ekspektasi maupun harapan yang ambigu atau bertentangan dari karyawan lainnya di tempat kerja.
4. Job vs non job conflict atau konflik kerja vs non-kerja. Individu merasa pekerjaannya mengganggu kehidupan diluar pekerjaannya, contohnya seperti keluarga, pertemanan, dll.
5. Work load atau beban kerja. Individu melaporkan sejumlah pekerjaan yang besar atau diluar tugas yang harus ia lakukan dan seringnya diberikan tekanan waktu.

Gibson, Istijanto dalam (Rahmayuliani, 2018). Menambahkan beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan diantaranya :

1. Stres Individu yang terdiri dari : konflik peran, beban karir, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan
  2. Stres Organisasi yang terdiri dari : struktur organisasi, kepemimpinan
- Indikator

Sedangkan Indikator stres kerja menurut Mulyadi (dalam Rahmayuliani, 2018) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja
2. Stres karena peran meliputi : ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karir meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi meliputi : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Dengan berbagai pendapat para ahli terkait Aspek-aspek stress kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Aspek-aspek dari stress kerja sebagai berikut ; Fisik, Kognitif, Afekti, Perilaku.

#### 4. Ciri- Ciri Stres Kerja

Menurut Luthans dalam (Hartini, dkk, 2022), seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, sebagai berikut :

1. Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup; masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan embelit
2. Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan
3. Behavior (tingkah laku), memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Menurut Mangkunegara dalam (Tuadingo, 2021) beberapa ciri individu yang mengalami stres kerja seperti emosi yang kurang stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, kesulitan tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan meningkat, dan masalah pencernaan. Konsep stres kerja dapat dilihat dari beberapa sudut yaitu:

- 1) Stres kerja dari keadaan tempat kerja

- 2) Stres kerja dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi
- 3) Stres karena kelebihan beban kerja
- 4) Stres kerja akibat waktu kerja yang berlebih
- 5) Stres akibat tanggung jawab kerja

Sedangkan Cooper, dkk dalam (Rahmayuliani, 2018) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu :

- a. Gejala fisik Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup : nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, mrasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.
- b. Gejala-gejala dalam wujud perilaku Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup :
  - Perasaan, berupa : bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu buat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
  - Kesulitan dalam : berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan
  - Hilangnya : kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain
- c. Gejala-gejala di tempat kerja Sebagian besar waktu bagi pegawai berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain ;
  - Kepuasan kerja rendah

- Kinerja yang menurun
- Semangat dan energi hilang
- Komunikasi tidak lancar
- Pengambilan keputusan jelek
- Kreatifitas dan inovasi berkurang
- Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stress kerja adalah sebagai Physiology (fisiologi), Psychology (psikologikal), Behavior (tingkah laku).

### C. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat dialami oleh pegawai apabila situasi ketegangan/tekanan emosional dalam menghadapi/mengerjakan pekerjaan dengan tuntutan yang sangat besar. Stres kerja juga dapat dikatakan kondisi dimana seseorang mengalami tekanan akibat ketidak sesuaian kemampuan dengan tuntutan yang diberikan atau dapat disebut adanya ketidak sesuaian antara karakter karyawan dengan kondisi perkerjaan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Robbins dalam (Rachel Natalya Massie, William A. Areros, 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Kondisi dari stres kerja tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas kerja dari karyawan, karena semangat dalam melaksanakan pekerjaan akan dipengaruhi oleh stress kerja.

Dalam stres kerja pada karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dimulai dengan faktor Lingkungan yaitu ketidakpastian ekonomi, politik



dan teknologi, munculnya stress pada diri seseorang, kemudian faktor organisasi yaitu tuntutan tugas, peran dan pribadi, struktur dan kepemimpinan organisasi sampai faktor individu yaitu keluarga, ekonomi dan pribadi Robbins dan Judge dalam (Rohmaniyyah, 2019). Namun sebaliknya stress kerja juga dapat menjadi faktor negatif yang menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan juga agresi Hoboubi, Dkk dalam (Tuadingo, 2021). Stres kerja juga dapat disebut sebagai faktor utama dari tingkat kepuasan kerja seseorang, dimana dapat menjadi faktor positif maupun faktor negatif. Stres mampu menghasilkan sebuah kepuasan dan kreativitas sehingga dapat menghilangkan rasa bosan. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (satisfaction) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Jones dalam (Sarah, 2018)

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Atikha Ayu Fathi'ah, 2018) dengan judul Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan yang memiliki hasil bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,693$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stress kerja karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Selanjutnya penelitian dari (Nurdiansyah R., 2016) dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Sopir Bus PO Agra Mas (Divisi

Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta yang memiliki hasil bahwa diperoleh hasil  $r_{xy} = -0,716$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Koefesien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terhadapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Nilai negatif pada koefesien korelasi menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah.

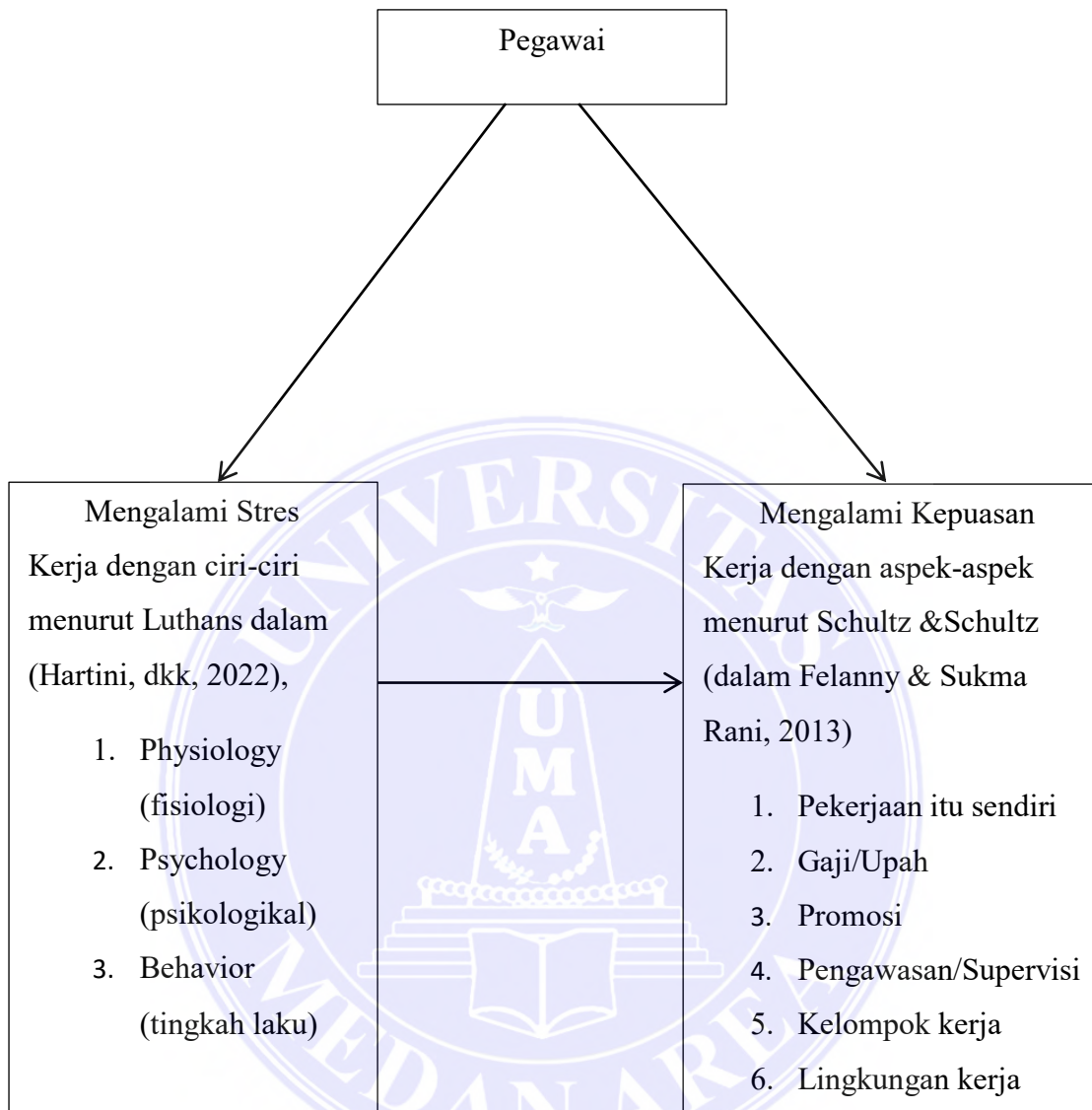
Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rocky Potale & Yantje Uhing 2015) dalam (Rachel Natalya Massie, William A. Areros, 2018) yang berjudul Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Frey (2018) stresss kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat Bandung. Hal tersebut dapat menjadi perhatian penting bagi perusahaan dikarenakan ketika stress kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja akan menurun begitu pula sebaliknya ketika stress kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat. Pengelolaan terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam

mengendalikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan.



#### D. Kerangka Konseptual



#### E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja, dengan asumsi apabila stress kerja tinggi maka kepuasan kerja rendah atau sebaliknya apabila stress kerja rendah maka kepuasan kerja meningkat. Pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan aspek pengukuran, penghitungan, rumus, dan kepastian dalam proses pengerjaannya (Musianto, 2002). Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain (Hamdi dan Baharuddin, 2014). Tipe penelitian tersebut dianggap cocok karena peneliti ingin melihat hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang merupakan variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah:

1. **Variabel bebas** atau variabel independent (variabel X) adalah variabel yang sedang dianalisis hubungannya dengan variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah Stres Kerja
2. **Variabel terikat** atau variabel dependent (variabel Y) adalah variabel yang sedang dianalisis tingkat hubungannya oleh variabel independent. Dalam hal ini variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.



### **C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel yang akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel operasional, variabel dalam penelitian ini adalah.

#### **1. Variabel bebas (X) Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi yang dapat dialami oleh pegawai apabila situasi ketegangan/tekanan emosional dalam menghadapi/mengerjakan pekerjaan dengan tuntutan yang sangat besar, Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

#### **2. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya, Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

### **D. Subjek Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam populasi penelitian harus menentukan siapa dan apa yang akan dijadikan populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanahan Kota

Tebing Tinggi – ATR/BPN. Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Jumlah populasi di BPN Tebing Tinggi adalah 44 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Total Sampling Sampel dalam penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di dinas ATR/BPN yang berjumlah 44 orang pegawai.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu:

#### a. Metode Skala

Dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2008) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui Aspek-aspek perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai stress kerja dan kepuasan kerja. Menurut Azwar (2008), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.

2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala yaitu skala stress kerja dan skala kepuasan kerja.

### 1. Skala Stress Kerja

Menurut Luthans dalam (Hartini, dkk, 2022) gejala-gejala yang meliputi 3 aspek stres kerja yakni; Physiology (fisiologi), Psychology (psikologikal), Behavior ( tingkah laku)

Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek Schultz & Schultz dalam (Mahardikawati, 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi 6 (enam) dimensi yakni; pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan/supervisi, kelompok kerja, dan lingkungan kerja

Ini disusun dengan model skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sesuai)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 4.

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya

validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2010).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

## 3. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (stress kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja).

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:



1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai sebagai PNS di agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi dengan  $r_{xy} = -0,482$  dengan  $p(0,001) < 0,05$ . Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dimana semakin tinggi Stres Kerja maka semakin rendah kepuasan Kerja dan sebaliknya semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi kepuasan Kerja
2. Sumbangan yang di berikan oleh Stres Kerja sebesar  $r^2 = 0,232$ . Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar 23,2% dari presentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 76,8% pengaruh dari faktor lain. Adapun faktor lain adalah; Faktor individual; meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan. Faktor social; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.
3. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 36 butir pernyataan untuk mengungkapkan Stres Kerja adalah 90 dengan mean empiric Stres Kerja 118,64, artinya Stres Kerja tergolong tinggi.

4. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 60 butir pernyataan untuk mengungkapkan Kepuasan Kerja adalah 137,5 dengan mean empirik Kepuasan Kerja sebesar 134,00, artinya Kepuasan Kerja tergolong Sedang Mengarah ke Rendah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada Pegawai yang Bekerja sebagai PNS di Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi, Peneliti memberikan saran dan masukan agar pegawai meningkatkan kerharmonisan di lingkungan kerja, saling membantu dalam mencapai tujuan dari instansi, menumbuhkan jiwa kompetitif dengan tujuan meningkatnya kompetensi masing-masing pegawai.
2. Kepada instansi Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi untuk melakukan seseringnya jalan-jalan untuk pegawai atau family gathering
3. Kepada Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mengenai Kepuasan Kerja dengan pendekatan yang berbeda (kualitatif) dan sampel yang diteliti lebih banyak lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusrival, F. F. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Organisasi. *JUP*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atikha Ayu Fathi'ah. (2018). *Hubungan Tingkat Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Azwar, S. (2008). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *JPUMK*, 1(1), 15–23.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.
- Gusti Yuli asih, Hardani W, R. D. (2015). Stress Kerja. In *KDT* (Vol. 7, Issue 1). KDT.
- Hamdi, A. S., & Baharuddin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartini. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Media Sains Indonesia. Bandung: Cijereh.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo Jawa Timur: Kebon Agung.

- Mahardikawati, E. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Koseling. Universitas Negeri Padang.
- Murniyati, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Card Semesta Medan. *JTGD*, 14–19.
- Musianto, L. K. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 123-136.
- Nurdiansyah R., I. E. S. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Sopir Bus PO Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol 5 (3)(3), 543–548.
- Peni tanjungsari. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *JUKI*, 1(April), 1–16.
- Rachel Natalya Massie, William A. Areros, W. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Rahmayuliani. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *JUMM*.
- Ridha, M. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling. *JUNP*, 6(1), 5–10.
- Rocky, P., & Yantje, U. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT, Bank Sulut Cabang Utama Manado.



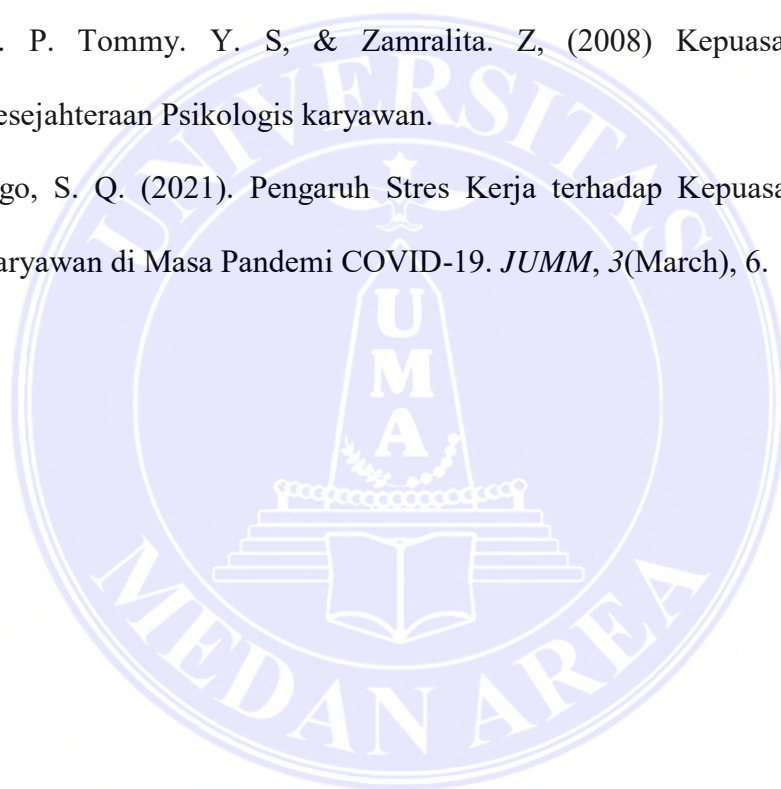
Rohmaniyyah, T. lailatur. (2019). Hubungan Antara Beban kerja Dan Stres Kerja. *JUIN*, 4(1), 1–23.

Saputra, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada Wom Finance Bandar Lampung. In *JINBD* (Vol. 2, Issue 1).

Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being pada Polisi Wanita. *JUI NSH*, 80.

Suyasa. P. Tommy. Y. S, & Zamralita. Z, (2008) Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis karyawan.

Tuadingo, S. Q. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. *JUMM*, 3(March), 6.





STRESS KERJA																																				Jlh		
Sbjk	Aitem																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		36	
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	127
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	111
3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	122
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	133
5	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	100	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	121
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	107
9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	133
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	135
11	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	114
12	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	121
13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	120
14	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	122	
15	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	127
16	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	122
17	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	111	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110
21	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	118
22	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	141

23	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	121
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	112
25	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	124		
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	116		
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	114		
29	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	124		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	120		
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	110		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	125		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	121	
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	125		
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	120			
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	142	
41	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	124		
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	105		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109		
44	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	112		









29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1											
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1										
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1										
32	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	1						
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	1						
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1							
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1					
36	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	1
37	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1				
38	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	1		
39	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	6	1				







## Stres Kerja

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	44	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	44	100,0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	36

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,18	,446	44
aitem_2	3,34	,526	44
aitem_3	3,27	,544	44
aitem_4	3,16	,428	44
aitem_5	3,43	,501	44
aitem_6	3,27	,499	44
aitem_7	3,27	,499	44
aitem_8	3,27	,499	44
aitem_9	3,16	,370	44
aitem_10	3,25	,488	44
aitem_11	3,18	,390	44
aitem_12	3,23	,424	44
aitem_13	3,25	,488	44
aitem_14	3,02	,505	44
aitem_15	3,11	,443	44
aitem_16	3,07	,452	44
aitem_17	3,30	,509	44
aitem_18	3,30	,462	44

aitem_19	3,50	,506	44
aitem_20	3,05	,480	44
aitem_21	3,34	,479	44
aitem_22	3,59	,497	44
aitem_23	3,36	,487	44
aitem_24	3,48	,505	44
aitem_25	3,20	,408	44
aitem_26	3,30	,462	44
aitem_27	3,30	,462	44
aitem_28	3,18	,390	44
aitem_29	3,43	,501	44
aitem_30	3,27	,499	44
aitem_31	3,27	,499	44
aitem_32	3,27	,499	44
aitem_33	3,59	,497	44
aitem_34	3,36	,487	44
aitem_35	3,48	,505	44
aitem_36	3,20	,408	44

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	115,07	89,693	,394	,938
aitem_2	114,91	86,736	,633	,936
aitem_3	114,98	87,604	,522	,937
aitem_4	115,09	88,736	,532	,937
aitem_5	114,82	89,222	,395	,938
aitem_6	114,98	88,395	,487	,938
aitem_7	114,98	87,697	,563	,937
aitem_8	114,98	88,395	,487	,938
aitem_9	115,09	88,596	,643	,936
aitem_10	115,00	87,349	,617	,936
aitem_11	115,07	89,181	,527	,937
aitem_12	115,02	89,279	,469	,938
aitem_13	115,00	88,419	,496	,937
aitem_14	115,23	88,970	,419	,938
aitem_15	115,14	88,818	,503	,937
aitem_16	115,18	87,641	,634	,936
aitem_17	114,95	87,626	,559	,937
aitem_18	114,95	87,300	,661	,936
aitem_19	114,75	87,215	,608	,936
aitem_20	115,20	88,446	,503	,937
aitem_21	114,91	87,619	,598	,937
aitem_22	114,66	88,137	,517	,937
aitem_23	114,89	87,964	,549	,937
aitem_24	114,77	87,994	,524	,937
aitem_25	115,05	89,114	,511	,937
aitem_26\	114,95	88,184	,556	,937
aitem_27	114,95	87,440	,644	,936
aitem_28	115,07	88,763	,585	,937
aitem_29	114,82	89,222	,395	,938
aitem_30	114,98	88,395	,487	,938
aitem_31	114,98	87,697	,563	,937
aitem_32	114,98	88,395	,487	,938
aitem_33	114,66	88,137	,517	,937
aitem_34	114,89	87,964	,549	,937
aitem_35	114,77	87,994	,524	,937
aitem_36	115,05	89,114	,511	,937

## Kepuasan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	44	100,0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

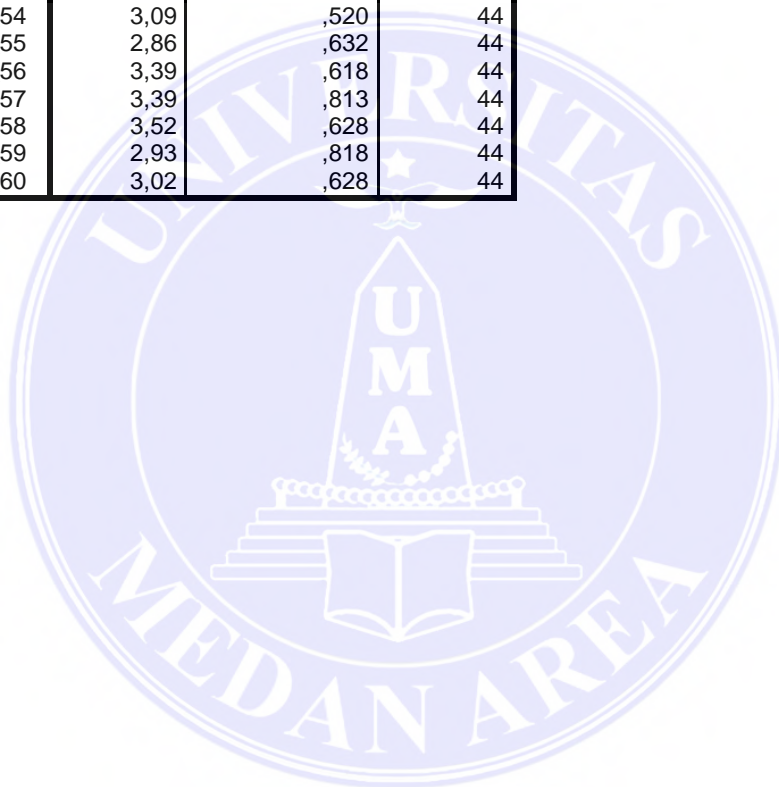
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,969	60

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,48	,505	44
aitem_2	3,48	,505	44
aitem_3	3,32	,601	44
aitem_4	3,43	,501	44
aitem_5	3,32	,561	44
aitem_6	3,34	,479	44
aitem_7	3,43	,587	44
aitem_8	3,25	,651	44
aitem_9	3,48	,505	44
aitem_10	3,43	,545	44
aitem_11	3,50	,591	44
aitem_12	3,48	,505	44
aitem_13	3,41	,497	44
aitem_14	3,39	,493	44
aitem_15	3,32	,561	44
aitem_16	2,86	,510	44
aitem_17	3,48	,505	44
aitem_18	3,11	,655	44
aitem_19	3,23	,711	44
aitem_20	3,11	,493	44
aitem_21	3,50	,506	44
aitem_22	3,48	,590	44
aitem_23	3,11	,538	44
aitem_24	3,14	,409	44
aitem_25	2,98	,457	44
aitem_26	3,48	,505	44
aitem_27	3,43	,501	44
aitem_28	3,32	,561	44
aitem_29	3,34	,479	44
aitem_30	3,43	,587	44
aitem_31	3,25	,651	44
aitem_32	3,48	,505	44
aitem_33	3,50	,506	44
aitem_34	3,32	,601	44
aitem_35	3,05	,861	44

aitem_36	3,50	,550	44
aitem_37	3,36	,750	44
aitem_38	3,11	,895	44
aitem_39	3,43	,625	44
aitem_40	3,32	,639	44
aitem_41	3,16	,805	44
aitem_42	3,41	,658	44
aitem_43	3,36	,613	44
aitem_44	3,36	,650	44
aitem_45	3,32	,674	44
aitem_46	3,34	,861	44
aitem_47	3,30	,734	44
aitem_48	3,25	,866	44
aitem_49	3,25	,719	44
aitem_50	3,23	,774	44
aitem_51	2,84	,568	44
aitem_52	3,05	,680	44
aitem_53	3,25	,781	44
aitem_54	3,09	,520	44
aitem_55	2,86	,632	44
aitem_56	3,39	,618	44
aitem_57	3,39	,813	44
aitem_58	3,52	,628	44
aitem_59	2,93	,818	44
aitem_60	3,02	,628	44





## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	194,20	479,050	,756	,968
aitem_2	194,20	479,050	,756	,968
aitem_3	194,36	476,516	,730	,968
aitem_4	194,25	479,820	,727	,968
aitem_5	194,36	482,423	,539	,969
aitem_6	194,34	481,532	,678	,968
aitem_7	194,25	477,308	,717	,968
aitem_8	194,43	476,809	,661	,968
aitem_9	194,20	479,050	,756	,968
aitem_10	194,25	480,983	,617	,969
aitem_11	194,18	479,873	,611	,969
aitem_12	194,20	479,050	,756	,968
aitem_13	194,27	479,412	,752	,968
aitem_14	194,30	483,004	,591	,969
aitem_15	194,36	479,632	,654	,968
aitem_16	194,82	488,664	,315	,969
aitem_17	194,20	479,050	,756	,968
<b>aitem_18</b>	<b>194,57</b>	<b>488,577</b>	<b>,243</b>	<b>,970</b>
aitem_19	194,45	478,533	,547	,969
<b>aitem_20</b>	<b>194,57</b>	<b>491,693</b>	<b>,188</b>	<b>,970</b>
aitem_21	194,18	479,036	,756	,968
aitem_22	194,20	476,073	,762	,968
aitem_23	194,57	485,135	,448	,969
aitem_24	194,55	487,975	,437	,969
<b>aitem_25</b>	<b>194,70</b>	<b>490,120</b>	<b>,282</b>	<b>,969</b>
aitem_26	194,20	479,050	,756	,968
aitem_27	194,25	479,820	,727	,968
aitem_28	194,36	482,423	,539	,969
aitem_29	194,34	481,532	,678	,968
aitem_30	194,25	477,308	,717	,968
aitem_31	194,43	476,809	,661	,968
aitem_32	194,20	479,050	,756	,968
aitem_33	194,18	479,966	,714	,968

aitem_34	194,36	476,516	,730	,968
aitem_35	194,64	476,748	,493	,969
aitem_36	194,18	478,664	,709	,968
aitem_37	194,32	472,501	,705	,968
aitem_38	194,57	470,065	,649	,969
aitem_39	194,25	481,727	,507	,969
aitem_40	194,36	480,237	,550	,969
aitem_41	194,52	472,860	,643	,968
aitem_42	194,27	478,761	,585	,969
aitem_43	194,32	481,338	,532	,969
aitem_44	194,32	473,292	,789	,968
aitem_45	194,36	477,493	,614	,969
aitem_46	194,34	473,439	,583	,969
aitem_47	194,39	478,336	,535	,969
aitem_48	194,43	468,298	,720	,968
aitem_49	194,43	483,507	,380	,969
aitem_50	194,45	472,300	,688	,968
aitem_51	194,84	486,044	,386	,969
<b>aitem_52</b>	<b>194,64</b>	<b>487,725</b>	<b>,261</b>	<b>,970</b>
aitem_53	194,43	477,367	,529	,969
<b>aitem_54</b>	<b>194,59</b>	<b>492,154</b>	<b>,156</b>	<b>,970</b>
aitem_55	194,82	486,152	,340	,969
aitem_56	194,30	483,608	,443	,969
aitem_57	194,30	470,492	,705	,968
aitem_58	194,16	479,300	,594	,969
aitem_59	194,75	479,122	,453	,969
aitem_60	194,66	481,021	,530	,969



**NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
		44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	118,64	134,00
	Std. Deviation	10,417	21,884
	Absolute	,104	,171
Most Extreme Differences	Positive	,104	,171
	Negative	-,075	-,154
Kolmogorov-Smirnov Z		,688	1,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,731	,154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN – D**  
**UJI LINEARITAS VARIABEL**  
**PENELITIAN**



## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%

## Report

## Kepuasan Kerja

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
	143,00	1	.
	162,00	1	.
	158,00	1	.
	113,00	1	.
	154,50	4	7,047
	152,50	2	6,364
	142,00	2	38,184
	138,00	2	21,213
	154,00	2	4,243
	116,00	3	1,732
	107,00	1	.
	159,00	1	.
	146,67	3	27,465
	132,50	4	22,825
	110,67	3	2,082
	128,67	3	10,263
	129,50	2	38,891
	140,50	2	31,820
	118,50	2	12,021
	127,00	1	.
	111,00	1	.
	109,00	1	.
	103,00	1	.
Total	134,00	44	21,884

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	12512,000	22	568,727	1,478	,187
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	4778,486	1	4778,486	12,416	,002
	Linearity	4778,486	1	4778,486	12,416	,002
	Deviation from Linearity	7733,514	21	368,263	,957	,540
	Within Groups	8082,000	21	384,857		
	Total	20594,000	43			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	-,482	,232	,779	,608



**KORELASI PRODUCT MOMENT****Correlations**

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,482**
	Sig. (2-tailed)		,001
		44	44
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
		44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**LAMPIRAN – F**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**



Nama :  
 Usia :  
 Alamat :

### Petunjuk Pengisian

Baca dan pahami kemudian isilah setiap pernyataan berikut sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam diri anda!

Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan:

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

Contoh Pengerjaan:

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Akhir-akhir ini saya merasa bahagia	√			
2.	Saya cemas ketika bertemu orang yang baru dikenal				√

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa akhir-akhir ini saya mudah jatuh sakit saat banyak pekerjaan				
2	Tensi darah saya sering tidak stabil jika pekerjaan menumpuk				
3	Jantung saya berdebar ketika mendapat teguran dari atasan terkait pekerjaan saya yang kurang baik				
4	Saya mengalami sakit kepala karena terlalu memikirkan pekerjaan				
5	Saya mengalami sakit otot terutama pada punggung, leher dan bahu karena pekerjaan yang banyak				
6	Saya merasa kekebalan tubuh saya cukup baik saat banyak pekerjaan				
7	Saya merasa baik-baik saja ketika mendapatkan pekerjaan yang menumpuk				
8	Saya tidak mengalami gangguan jantung apabila bermasalah di pekerjaan saya				
9	Saya tidak mengalami sakit kepala karena permasalahan/pekerjaan di kantor				
10	Saya tidak mengalami sakit punggung karena permasalahan/pekerjaan di kantor				
11	Saya tidak bisa bekerjasama dengan rekan kerja				
12	Saya merasa panik ketika melakukan kesalahan dalam bekerja				
13	Setiap bekerja hati saya gelisah karena ingin segera pulang untuk mengakhiri pekerjaan saya				
14	Saya merasa cemas ketika pekerjaan belum selesai				
15	Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja				
16	Ketika mendapat masalah saya merasa tenang untuk menyelesaikan masalah				
17	Saya menikmati pekerjaan saya				

18	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan tuntas, meskipun terasa membosankan				
19	Saya tetap tenang mengerjakan tugas saya yang belum selesai				
20	Pekerjaan yang berat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja				
21	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga hasilnya kurang memuaskan				
22	Saya izin untuk tidak masuk kerja karena pekerjaan saya yang berat				
23	Saya menunda-munda waktu makan sampai pekerjaan selesai				
24	Saya tidak berperilaku senonoh kepada orang lain, walaupun dalam keadaan marah				
25	Saya menenangkan diri ketika memiliki masalah dalam bekerja				
26	Pekerjaan terselesaikan dengan baik dan semakin optimal pekerjaan				
27	Saya tetap masuk kantor walaupun pekerjaan saya cukup banyak				
28	Saya tetap memiliki selera makan meskipun pekerjaan belum selesai				
29	Saya mengonsumsi alkohol karena pekerjaan saya menumpuk				
30	Saya merasa akhir-akhir ini saya mudah jatuh sakit				
31	Saya mencoba mengonsumsi obat-obatan karena pekerjaan saya menumpuk				
32	Tidur saya cukup nyenyak walaupun pekerjaan saya menumpuk				
33	Merokok hanya memperlambat pekerjaan saya				
34	Saya merasa badan saya sangat fit/imun saya cukup bagus				
35	Saya tidak mengonsumsi alkohol karena pekerjaan yang menumpuk				
36	Saya tidak mengonsumsi obat-obatan karena pekerjaan yang menumpuk				

37	Saya menyukai pekerjaan yang saya jalani				
38	Saya tidak akan berhenti atau pindah ketempat kerja yang lain walaupun ada kesempatan lain				
39	Saya berusaha memaksimalkan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				
40	Ketepatan waktu dalam pemberian gaji selalu di tanggal yang sama				
41	Saya merasa puas dengan bonus atau insentif yang diberikan instansi				
42	Saya merasa setiap pegawai menerima gaji sesuai dengan pangkat dan golongan				
43	Saya merasa orang-orang yang di promosikan sesuai dengan kemampuannya				
44	Setiap pegawai yang memiliki kinerja yang bagus memiliki kesempatan promosi yang besar				
45	Saya dipermudah dalam kepengurusan surat tugas				
46	Setiap bertemu saya dan rekan kerja saya saling menyapa				
47	Ditempat saya bekerja tersedia tempat ibadah yang memadai				
48	Ditempat saya bekerja tersedia pendingin ruangan				
49	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan kurang menantang				
50	Saya menganggap pekerjaan yang saya hadapi sangat menyenangkan				
51	Saya senang diberikan pekerjaan baru yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya				
52	Saya senang mengikuti pelatihan yang diberikan oleh kantor				
53	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi secara bertahap				
54	Saya diberi transportasi dalam menjalankan tugas lapangan				

55	Atasan selalu memberikan apresiasi terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas				
56	Saya merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja				
57	Saya mengerjakan tugas yang sulit terlebih dahulu				
58	Setiap hari saya menantikan saat-saat untuk bekerja				
59	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan dari atasan				
60	Saya mengikuti perkembangan teknologi untuk memaksimalkan pekerjaan saya				
61	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh instansi sesuai aturan yang ditetapkan				
62	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan				
63	Jabatan yang dijanjikan instansi jika di promosikan cukup jelas				
64	Saya mendapatkan fasilitas penginapan jika menjalankan dinas luar kota				
65	Atasan saya dalam menegakkan disiplin sangat tegas				
66	Rekan kerja saya memberikan bantuan apabila saya kesulitan dalam mengerjakan tugas saya				
67	Tersedianya ruangan kesehatan ditempat saya bekerja				
68	Ditempat saya bekerja tidak ada kebisingan yang mengganggu				
69	ketepatan waktu dalam pemberian gaji berubah-ubah atau tidak tetap				
70	Saya merasa kurang puas dengan dengan bonus atau insentif yang diberikan				
71	Beberapa pegawai dipromosikan tidak sesuai dengan kinerjanya				



72	Saya dipersulit dalam kepengurusan surat tugas				
73	Arahan tentang tugas yang diberikan kepada saya kurang jelas				
74	<u>Rekan kerja saya tidak memiliki motivasi untuk tujuan bersama dalam menjalankan tugas</u>				
75	Saya dengan rekan kerja saya acu pada saat di kantor				
76	Saya keluar dari area kantor untuk beribadah karena tidak tersedia ditempat saya bekerja				
77	Suhu ruangan ditempat saya bekerja panas				
78	Saya menganggap bahwa pekerjaan saya terlalu menantang				
79	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak menyenangkan				
80	Saya senang mengerjakan pekerjaan yang saya pahami				
81	Saya merasa beberapa pegawai menerima THR yang berlebih dari masa kerjanya				
82	Menurut saya atasan dalam menilai prestasi kerja subjektif				
83	Instansi tidak transparan dalam memberikan informasi tentang promosi jabatan				
84	Saya mengeluarkan biaya sendiri untuk transportasi dalam menjalankan tugas lapangan				
85	Atasan tidak memberikan apresiasi terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas				
86	Saya merasakan rekan kerja saya hanya mementingkan kepentingan pribadi				
87	Ditempat saya bekerja tidak tersedia kantin				
88	Saya tidak nyaman dengan perkembangan teknologi				

89	Saya tidak mendapatkan jaminan kesehatan dari instansi				
90	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) dilakukan dengan sewena-wena				
91	Saya mendapatkan promosi dengan jabatan yang tidak jelas				
92	Saya mengeluarkan biaya sendiri untuk penginapan dalam menjalankan tugas luar kota				
93	Atasan saya dalam memberikan peringatan terkait disiplin kepada pegawai kurang tegas				
94	Rekan kerja saya tidak peduli apabila saya kesulitan dalam mengerjakan tugas saya				
95	ditempat saya bekerja tidak tersedia ruangan kesehatan				
96	Ditempat saya bekerja terdapat kebisingan dari kendaraan yang berlalu-lalang				



**LAMPIRAN – G**  
**DOKUMENTASI**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1747/FPSI/01.10/XII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Penelitian

21 Desember 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala Dinas Pertanahan  
 Badan Pertanahan Nasional Kota Tebing Tinggi  
 di  
 Tempat

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

Nama : **Andrias Tomyliu Raka Habeahan**  
 NPM : **178600388**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Badan Pertanahan Nasional Kota Tebing Tinggi, Jl. Sudarso, Kec. Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



**Andrias Tomyliu Raka Habeahan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip







**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KANTOR PERTANAHAN KOTA TEBING TINGGI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

JALAN K.L. YOS SUDARSO 20614, TELP +62 821-6313-1093, Email : kot-tebingtinggi@bpn.go.id

Nomor : UP.04.07/ 10 -12.76/1/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan telah Selesai  
melakukan Penelitian

Tebing Tinggi, 09 Januari 2023

Kepada:  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di -  
Medan

Sehubungan dengan Saudara Nomor: 1747/FPSI/01.10/XII/2022 tanggal 21 Desember 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama:

Nama : Andrias Tomyliu Raka Habeahan  
NPM : 178600388  
Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

Demikian disampaikan agar maklum.

Kepala Kantor Pertanahan  
Kota Tebing Tinggi

Rosalina Tamba, S.H.  
NIP. 196610131994032001