

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. SINAR TRANS EKA VIRGO EXPRESS**

SKRIPSI

**OLEH :
AGNES MONICA GINTING
18.860.0321**



**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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. SINAR TRANS EKA VIRGO EXPRESS**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelara Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



**OLEH :
AGNES MONICA GINTING
18.860.0321**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express

Nama : Agnes Monica Ginting


NPM : 188600321

Fakultas : Psikologi

Disetujui Sidang Oleh


Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. H. Saiful Huda, Ph.D
Dekan


Laili Alfita S.Psi., MM., M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal disetujui 23 Agustus 2023:

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, 23 Agustus 2023

Yang Menyatakan


(Agnes Monica Ginting)
188600321

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Agnes Monica Ginting
NPM : 18.8600321
Program Studi : S1 Psikologi
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 ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SINAR TRANS EKA VIRGO EXPRESS. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, 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.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 23 Agustus 2023
Yang menyatakan


(Agnes Monica Ginting)
188600321

Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express

Agnes Monica Ginting

18.860.0321

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dan skala Kepuasan kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien linearitas dimana $r_{xy} = 0,558$ dengan $p \text{ linearity} < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,314 dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap stress kerja 31,4%, yang artinya ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja, artinya semakin rendah dukungan sosial semakin tinggi stress kerja. Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang telah diajukan penulis dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil uji mean dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dengan kategori rendah dengan mean hipotetik sebesar 45 dan nilai mean empirik sebesar 33,70. Stres kerja dengan kategori tinggi dengan mean hipotetik sebesar 90 dan nilai mean empirik sebesar 101,18

Kata kunci: Stres kerja, Kepuasan kerja, Karyawan

The correlation between work stress and job satisfaction at PT. Sinar Trans Eka Virgo Express

Agnes Monica Ginting

18.860.0321

Abstract

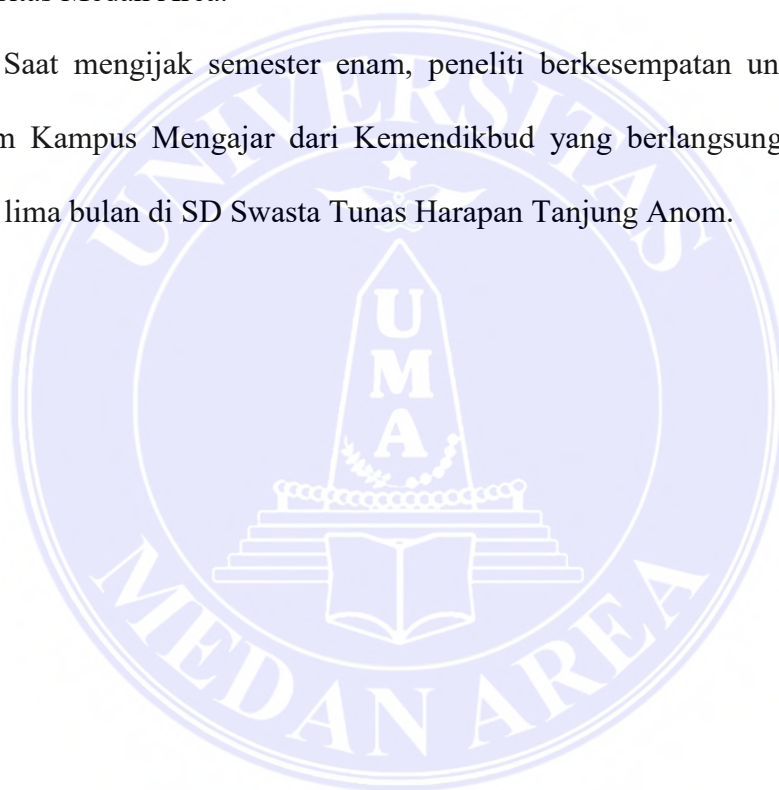
This study aims to examine the relationship between work stress and job satisfaction at PT. Sinar Trans Eka Virgo Express. The proposed hypothesis is declared accepted. The sample in this study amounted to 60 employees. The sampling technique used was total sampling. The method used is a quantitative method. The work stress scale was arranged based on aspects and the job satisfaction scale was compiled by researchers based on aspects using a Likert scale. Based on the results of the analysis carried out using the r Product Moment correlation technique, it is known that there is a negative relationship between job satisfaction and work stress seen from the value of the linearity coefficient where $r_{xy} = 0.558$ with p linearity < 0.05 . The coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is 0.314 and job satisfaction contributes to job stress of 31.4% , which means that there is a negative relationship between social support and work stress, meaning that the lower the social support, the higher the job stress. Based on the above results, the hypothesis that has been proposed by the author is declared accepted. Based on the results of the mean test it can be seen that job satisfaction is in the low category with a hypothetical mean of 45 and an empirical mean value of 33.70 . Work stress in the high category with a hypothetical mean of 90 and an empirical mean value of 101.18

Keywords: Job stress, Job satisfaction, Employees

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan Medan, 28 September 2000 dari ayah yang bernama Ali Ginting dan ibu yang bernama Serliando Br. Purba. Peneliti merupakan anak ke 2 dari 3 bersaudara. Tahun 2018 peneliti lulus dari SMA Swasta Santo Thomas 2 Medan, dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Saat mengijak semester enam, peneliti berkesempatan untuk mengikuti program Kampus Mengajar dari Kemendikbud yang berlangsung kurang lebih selama lima bulan di SD Swasta Tunas Harapan Tanjung Anom.



KATA PENGANTAR

Shalom,

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari membuat skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express”

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang terdalam untuk kedua orangtua peneliti atas kasih dan cinta serta doa juga dukungan moril maupun materil yang diberikan kepada peneliti. Terima kasih atas setiap cinta yang terpancarkan serta doa yang selalu mengiringi tiap langkah peneliti. Terima kasih kepada Bapak Ali Ginting dan Mamak Serliando Br. Purba yang senantiasa memberikan kasih sayang sepanjang masa sehingga sampai pada titik ini. saya selaku peneliti juga ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2023

Agnes Monica Ginting

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	Error! Bookmark not defined. i
RIWAYAT HIDUP.....	Error! Bookmark not defined. i
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined. i
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.4 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja.....	18
2.2 Stres Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	22
2.2.3 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	27
2.2.4 Ciri – Ciri Stres Kerja.....	30

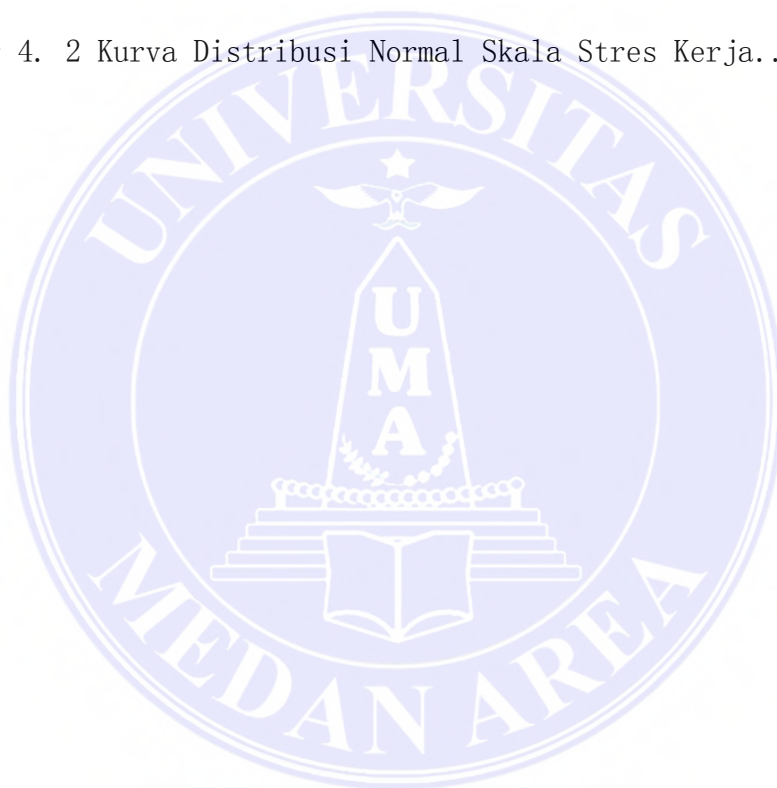
2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	32
2.4 Kerangka Konseptual	33
III. METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	34
3.2 Bahan dan ALat.....	35
3.3 Metodologi Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	37
3.4.2 Sampel.....	37
3.5 Prosedur Kerja.....	38
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Penelitian	40
4.2 Pembahasan	46
V. SIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Simpulan.....	48
5.2 Saran.....	49
V. DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	23
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan SkalaStres Kerja Sebelum Uji Coba.....	24
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Validitas.....	40
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas.....	41
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	43
7. Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment.....	43
8. Rangkuman Perhitungan Nilai Rata-rata dan Nilai Rata-rata Empirik.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kurva Distribusi Normal Skala Kepuasan Kerja.....	45
Gambar 4. 2 Kurva Distribusi Normal Skala Stres Kerja.....	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mewujudkan pencapaian yang maksimal dari suatu organisasi ataupun institusi diharapkan aktivitas kerja yang baik. Mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia. Manusia sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi menyadari bahwa salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang-orang yang berada didalamnya. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki organisasi namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan organisasi tidak akan berarti apa-apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi tersebut.

Karyawan harus dipekerjakan secara efektif, efisien, dan manusiawi. Dalam perkembangannya, perusahaan akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan sehingga dibutuhkan beberapa aktivitas. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan. Pencapaian keberhasilan suatu organisasi dibutuhkan adanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kepuasan mental, fisik dan lingkungan dari karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan cara bertanya kepada karyawan tentang perasaan puas dan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja masih menjadi isu penting dalam bidang sumber daya manusia di suatu organisasi, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan prediktor utama karyawan untuk berhenti dari pekerjaan (Alexanderat, dalam Dewi, 2019). Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting. Akibat yang ditimbulkan terwujud dalam bentuk-bentuk yang cukup ekstrem seperti mogok kerja, kelambanan kerja, serta tingkat keluarnya karyawan yang cukup tinggi. Hal itu adalah cerminan dimana tingkat kepuasan kerja tidak terakomodir secara massif dalam sebuah organisasi. Sementara kepuasan kerja yang tinggi selalu akan lahir dari pengelolaan organisasi yang baik serta memperhatikan secara benar kebutuhan dasar karyawan. Dalam hal ini tidak saja pencapaian target organisasi maupun perusahaan semata akan tetapi juga perhatian penuh bagi terpenuhinya sarat-sarat keutuhan bagi kepuasan pegawai.

Menurut Locke (dalam Munandar, 2001) karyawan yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, sedangkan menurut Robbins (2001), keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan. Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan

bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun instansi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja instansi.

Kepuasan pekerjaan tergambar dari bagaimana karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, dalam bekerja karyawan tidak sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tidak maksimal. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Menurut penelitian Schuller (2006), stres yang dihadapi pekerja akan sangat berhubungan dengan prestasi kerjanya, peningkatan ketidakhadiran kerja dan cenderung berpeluang mengalami kecelakaan kerja. Demikian pula, jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi yang mengalami stres kerja maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Retnaningtyas, dalam Widiana 2011). Robbins (2006) mengungkapkan bahwa ciri stres ditandai dengan adanya gangguan fisik seperti sakit kepala, otot terasa kaku, dan lelah atau kehilangan daya energi. Selanjutnya gangguan psikologis ditandai dengan adanya perasaan mudah marah, cemas, dan depresi. Gejala perilaku ditandai dengan adanya, meningkatnya frekuensi absensi, mudah menyalahkan orang lain dan tidur tidak teratur.

Dalam mengevaluasi stres kerja untuk peningkatan kualitas dan kenyamanan karyawan, hal yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan pengevaluasian dalam penempatan kerja, maka salah satu yang terpenting adalah

dengan melihat dan menyesuaikan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan. Dimana hal tersebut sangat berperan penting untuk kenyamanan kerja karyawan guna mencapai tujuan di perusahaan. Kompetensi yang sudah dimiliki setiap individu harus di tempatkan pada posisi yang seharusnya, agar dapat menghindari stres kerja pada karyawan, jika sudah sesuai maka kompetensi dapat diarahkan dan dikembangkan lagi agar dapat melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

Karyawan yang mengalami stres kerja tergambar dari kemampuan dalam mengingat atau mengerjakan sesuatu. Ketika pikiran karyawan dipenuhi dengan rasa khawatir, melakukan sesuatu dapat berujung pada stres. Pikiran akan menjadi tidak fokus dan mudah teralih. Akibatnya akan dapat melakukan kesalahan fatal pada pekerjaan, kesalahan yang membahayakan (baik untuk diri sendiri maupun orang lain) dan membuat kerugian (baik untuk diri sendiri atau perusahaan). Selanjutnya ditandai dengan performa kerja yang buruk. Ketika karyawan mengalami stres (apa pun penyebabnya) tentu mengerjakan sesuatu menjadi tidak bersemangat, terlebih jika tidak mendapatkan dukungan moral dari orang terdekat. Selain dapat berdampak buruk untuk pekerjaan, stres juga bisa berdampak pada kesehatan karyawan.

Tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak,

dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 2006).

Berdasarkan hasil observasi di Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express., diperoleh informasi bahwa kondisi karyawan terlihat berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Ada yang terlihat cepat dalam bekerja dan ada yang sedikit lebih lambat. Fenomena stres kerja yang dijumpai saat ini di Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express terlihat karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti tidak masuk kerja, datang terlambat, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan, sampai dengan kondisi fisik yang tidak sehat pada karyawan. Sebagian karyawannya terlihat bekerja dengan kurang maksimal seperti: bermalas-malasan, ngobrol dengan teman lain, dan bekerja apabila ada perintah dari atasan. Karyawan yang bermalas-malasan merupakan ciri dari meningkatnya tingkat stres kerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa atasan sering menyalahkan, seolah-olah menjadikan karyawan sebagai salah satu penyebab permasalahan yang muncul di kantor. Selain itu karyawan juga mengakui sering absen karena merasa kurang nyaman berada di kantor.

Permasalahannya adalah banyak karyawan yang mengeluh dan merasa bahwa kepuasan kerjanya belum terpenuhi. Berhubungan dengan deskriptif

teoritik diatas, semakin menarik untuk diteliti ditengah-tengah gejolak konflik kerja yang akhir-akhir ini belum bisa diselesaikan secara baik, namun perlu ada penelusuran lebih jauh mengenai kualitas. Dengan sejumlah pernyataan, fakta dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara Stres Kerja dengan kepuasan kerja Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express.”

1.2 Rumusan Masalah

Setelah melakukan pembatasan masalah tersebut, peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu : “Apakah ada Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka diajukan hipotesis yang berbunyi: “ada hubungan negatif antara stres dengan kepuasan kerja”. Artinya semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah stress kerja , maka kepuasan kerja akan meningkat.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan meningkatkan rasa nyaman karyawan di tempat kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Nurtika, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Suwatno dan Priansa, dalam Nurtika, 2018).

Sementara itu, menurut Handoko (dalam Brury, 2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan As'ad (dalam Brury, 2016) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner and Kinicki (dalam Brury, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (dalam Brury, 2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa tenang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia harapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja (Chandra, 2012).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Spector (dalam Harianja, 2018) mengemukakan terdapat 9 aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan.

b. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Organisasi yang memiliki jenjang karir yang jelas juga akan berdampak pada produktivitas karyawan, karena karyawan akan berusaha semaksimal mungkin menunjukkan potensi terbaik yang dimiliki untuk mendapatkan kesempatan promosi.

c. Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawannya. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para karyawannya.

d. Tunjangan

Kepuasan terhadap tunjangan. Maksudnya yaitu sejauh mana perusahaan dapat memberikan kompensasi di luar gaji pokok kepada karyawannya yang bertujuan untuk memotivasi atau mempertahankan kinerja para karyawan agar produktivitas yang dihasilkan selalu maksimal.

e. Imbalan Non Materil

Kepuasan terhadap upah/imbalan (tidak dalam bentuk uang) yang diberikan bagi kinerja yang dianggap bagus. Imbalan ini dapat berupa liburan gratis yang difasilitasi oleh perusahaan atau dapat juga berupa barang maupun seminar di luar kota atau di luar negeri secara gratis.

f. Kondisi Kerja

Kepuasan terhadap peraturan dan prosedur-prosedur dalam pekerjaan. Kondisi pekerjaan dapat berupa jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan. Pada umumnya sebuah organisasi telah menetapkan beberapa peraturan dan prosedur dalam bekerja namun terkadang pemberlakuan peraturan dan prosedur yang terlalu ketat dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi bagi karyawannya. Karyawan merasa peraturan dan prosedur yang ketat membatasi ruang geraknya untuk berkreasi dalam penyelesaian tugas.

g. Rekan Kerja

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja.

h. Sifat Pekerjaan

Kepuasan terhadap jenis dari pekerjaan yang dilakukan. Maksudnya yaitu setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

i. Komunikasi

Kepuasan terhadap komunikasi yang terjalin baik dalam perusahaan maupun di dalam sebuah tim. Komunikasi di sini juga berlaku kepada atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi timbulnya konflik di dalam sebuah organisasi.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

- a. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
- b. Organisasi dan manajemen
- c. Supervisi
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Kondisi pekerjaan
- f. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif.

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja seorang dapat dilihat dari beberapa aspek berikut ini:

- a. Menyenangi Pekerjaannya

Pekerja sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pekerja menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

- b. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pekerja tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

- c. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yaitu, pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervise, kelompok kerja, kondisi kerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (dalam Rahmawaty, 2016), membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

- a. Faktor instrinsik, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

- b. Faktor ekstrinsik, menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik iklim kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Abdurrahmat (2006) diantaranya:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan iklim kerja
- d. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
- g. Stres dalam bekerja
- h. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Menurut Bisen dan Priya (dalam Kaswan, 2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai
 - 1) Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
 - 2) Jenis kelamin. Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka

lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

- 3) Lamanya pengabdian. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
 - 4) Kepribadian. Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
 - 5) Orang yang bergantung. Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.
 - 6) Ambisius. Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
 - 7) Kemampuan mental. Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.
- b. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan
- 1) Gaji. Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.
 - 2) Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan

ketidakpuasan. Promosi yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

- 3) Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - 4) Pengawas/ penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
- c. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri
- 1) Iklim Kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
 - 2) Ketrampilan. Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
 - 3) Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

- 4) Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.
- 5) Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

2.1.4 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaannya melahirkan perilaku-perilaku yang ditunjukkannya dalam menjalankan pekerjaannya. Handoko (2012) menyatakan meskipun merupakan salah satu faktor, kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan

absensi. Bila kepuasan kerja meningkat perputaran karyawan dan absensi menurun, dan begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah bisa mengakibatkan perputaran dan absensi karyawan yang tinggi. Karyawan yang kurang kepuasan kerja cenderung lebih sering absen dan sering meninggalkan pekerjaannya.

As'ad (2013) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2009) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kartono (2006) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Rosario (2012) mengungkapkan karyawan yang merasa puas senantiasa akan bekerja lebih optimal dengan penuh kesadaran tanpa paksaan sehingga hasil kerja yang dicapai diharapkan dapat memenuhi standar perusahaan. Sedangkan menurut Robbins (dalam Munandar, 2014) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (dalam Sinambela, 2016), respon didefinisikan sebagai berikut :

- a. *Exit* : perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru meupun meminta berhenti.
- b. *Suara (voice)* : dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. *Kesetiaan (loyalty)*: pasif, tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. *Pengabaian (neglect)*: secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.
- e. *Kesehatan*. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang puas ialah percaya terhadap organisasi, rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangkan dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memperhatikan kualitas kerja, adanya komitmen organisasi, dan lebih produktif. Sedangkan ciri-ciri ketidak puasan kerja karyawan dapat dilihat dari exit, suara, kesetiaan, pengabaian, dan kesehatan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Gibson (dalam Zainal, 2003) mengemukakan bahwa stress kerja di konseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stress sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Baron (1999) mendefinisikan stress sebagai reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik (Siagian, 2007). Reaksi yang mungkin terjadi adalah fisik, psikologis, atau perilaku. Stres kerja adalah ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pengasuh (Rivai2004). Menurut Robbins (2008), stres adalah suatu kondisi dinamis di mana peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu disajikan kepada individu, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang menimbulkan gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis meliputi kehilangan konsentrasi, kecemasan, mudah marah, penarikan diri dan kebosanan. Gejala fisiologis meliputi denyut jantung naik, gangguan

tidur, dan sakit kepala. Gejala perilaku meliputi menunda pekerjaan dan perubahan pola makan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2011) ada tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap tiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman tekanan stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor Organisasi

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

c. Faktor Individu

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

Adapun pendapat lain yang mengatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja (Nadia, 2020) sebagai berikut:

- a. Faktor internal terdiri dari kepribadian,
Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami stress dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung ber kompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

b. Faktor eksternal (faktor lingkungan dan organisasi) terdiri dari konflik peran dan juga dukungan sosial, yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau dengan atasan. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja baik pimpinan maupun bawahan akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

Menurut Tantra (2015) stres kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi.

- a. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban.
- b. Faktor individu merupakan masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berpengaruh pada stres kerja. Stres kerja mempunyai hubungan bermakna dengan gejala gangguan mental

emosional melalui stresor tanggung jawab terhadap orang lain. Masa penugasan pada stresor konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berisiko terhadap stres kerja. Ketaksaan atau ambiguitas dalam penugasan juga akan menjadikan sumber ketegangan dan stres kerja yang tinggi.

- c. Faktor di luar organisasi. Menurut Nurdini potensi tak berkembang, menurunnya motivasi, kompetensi tak berkembang, tidak terpenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh tempat kita bekerja merupakan dampak yang dapat ditimbulkan oleh stres terkait kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
- 2) Vibrasi (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.

3) *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsiannya peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, faktor internal terdiri dari kepribadian, faktor eksternal, faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

2.2.3 Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *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 sembelit.
- b. *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.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan

penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b. Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

2.2.4 Ciri-Ciri Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan ciri-ciri stress yaitu:

a. Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- 3) Sensitive dan hyper activity.
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- 5) Komunikasi yang tidak efektif.
- 6) Perasaan terkucil dan terasing.
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- 10) Menurunnya rasa percaya diri.

b. Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan nonadrenalin).
- 3) Gangguan gastro intestinal (gangguan lambung).
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- 7) Gangguan pada kulit.
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.

- 9) Gangguan tidur.
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Perilaku

- 1) Menunda, dan menghindari pekerjaan.
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Robbins & Coulter (2010) mengungkapkan tentang ciri-ciri stres sebagai berikut:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja antara lain adalah psikologis, fisik, dan perilaku.

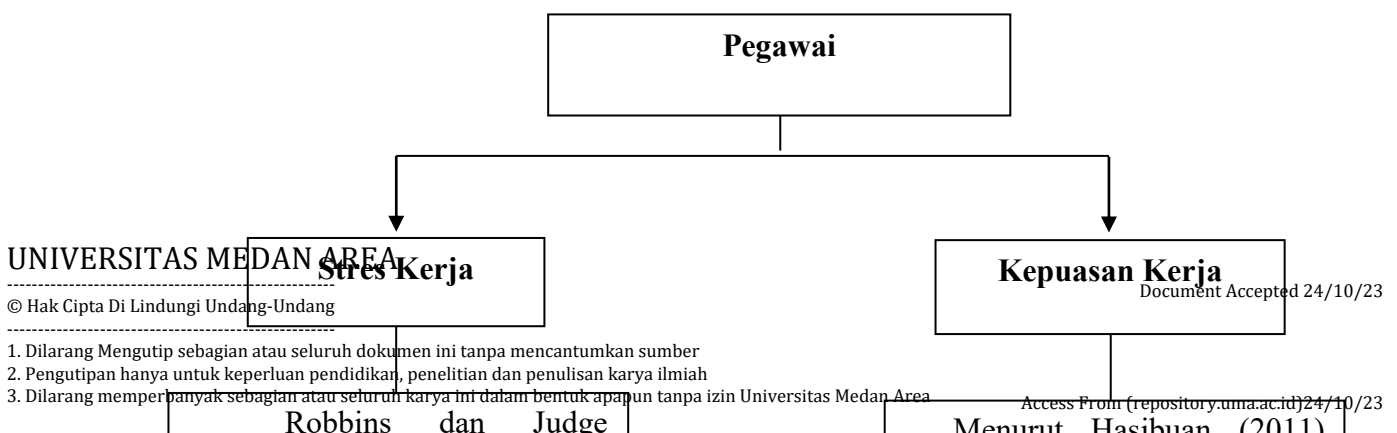
2.3 Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Penelitian Fathi'ah (2018) memperoleh hasil analisis data memperoleh korelasi sebesar -0,693 dan signifikasi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Sumbangan efektif dari kedua variabel sebesar 46,5% yang ditunjukkan oleh (r^2) sebesar 0,465. Hal ini berarti masih terdapat 53,5% variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain stress kerja. Kategorisasi stress kerja tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 49,55 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 50. Kategori kepuasan kerja juga tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 72,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70.

Penelitian lainnya oleh Mahardikawati (2019) : hasil penelitian mengungkapkan bahwa (1) stres kerja karyawan berada pada kategori rendah, (2) kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi dan (3) terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan dengan koefisien korelasi -0,635 yang berada pada taraf signifikansi 0,027. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada konselor untuk dapat memberikan beberapa bidang layanan di dunia usaha industri seperti penempatan kerja, penyesuaian kerja, kepuasan kerja, pemindahan kerja dan pengentasan masalah lainnya, agar dapat membantu untuk meringankan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Penelitian selanjutnya Yasa (2019): berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kepuasan kerja yang maksimal.

2.4 Kerangka Konseptual





BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 01 Februari 2023 sampai dengan 12 Februari 2023. Penelitian ini dengan menghubungi HRD PT. Sinar Trans Eka Virgo Express untuk mendapatkan izin melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan try out terpakai. Dilakukan dengan peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu dengan para responden kemudian peneliti menjelaskan kepada responden tujuan peneliti, penyebaran skala, memberikan alat tulis, kemudian peneliti menjelaskan cara mengisi skala sampai dengan pengumpulan angket selesai.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja.

Pengukuran Kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Kepuasan kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja seorang dapat dilihat dari beberapa aspek berikut ini: Menyenangi Pekerjaannya, Mencintai Pekerjaannya, Moral Kerja Positif, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja.

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala kepuasan kerja Sebelum uji validitas

KEPUASAN KERJA	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Menyenangi Pekerjaannya	Mengerti cara dalam bekerja	1,7,13	4,8,10	6
Mencintai pekerjaannya	Menyukai pekerjaannya	3,9,17	2,20,24	6
Moral Kerja Positif	Mencapai tujuan	5,11,27	6,18,22	6
Disiplin kerja	Tanggung jawab	15,19,23, 25	12,16,26, 30	8
Prestasi kerja	Melaksanakan tugas-tugas	21,29	14,28	4
				30

Skala stress kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah: Aspek Fisiologis, Aspek Psikologis, dan Aspek Perilaku.

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Validitas

STRES KERJA	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Aspek Fisiologis	Lelah	7,11	10,32	12
	Susah tidur	3,15	14,30	
	Gangguan pernafasan	1,31	6,8	
Aspek Psikologis	Mudah Marah	5,29	2,28	12
	Susah berkonsentrasi	9,13	4,12	
	Susah mengambil keputusan	17,27	16,20	
Aspek Perilaku	Sering absen	21,33	18,26	12
	Tidak dapat bekerja sama	19,25	22,34	
	Tidak ada inisiatif	23,35	24,36	
Total		18	18	36

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Validitas

Suatu penelitian dikatakan baik atau tidak ditentukan oleh alat ukurnya. Karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Kasmadi (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument atau alat ukur. Dalam penelitian ini skala di uji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* angka kasar dari person, yaitu mencari koefisien korelasi.

3.3.2 Reabilitas

Menurut Sukardi (2014) Reliabilitas sama dengan konsistensi atau keajegan. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila instrumen penelitian tersebut memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa hasil tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali.

3.3.3 Normalitas

Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya apabila nilai $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji *statistik One*

Sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS version 22.0 for Windows dan Microsoft Office Excel 2013.

3.3.4 Linearitas

Uji linearitas mempunyai linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian yaitu variabel terikat (Stres Kerja) dan variabel bebas (Beban Kerja) memiliki hubungan linier. Pengaruh yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat apabila nilai signifikansi atau $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikansi atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengaruh antara kedua variabel tersebut tidak linear. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS version 22.0 for Windows dan Microsoft Office Excel 2013.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik /sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel data penelitian ini diambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel homogen yaitu sebanyak 60 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugiyono (2014), Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

3.5 Prosedur Kerja

Mengurus administrasi merupakan langkah awal sebelum melakukan sebuah penelitian. Pengurusan administrasi yang akan diserahkan kepada Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area adalah persiapan persyaratan yang diperlukan untuk permohonan izin penelitian dan pendataan dari Fakultas Psikologi. Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak PT. Sinar Trans Eka Virgo Express guna

meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien linearitas dimana $r_{xy} = 0,558$ dengan $p \text{ linearity} < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,314 dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap stress kerja 31,4%, yang artinya ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja, artinya semakin rendah dukungan sosial semakin tinggi stress kerja. Berdasarkan hasil diatas, maka hipotesis yang telah diajukan penulis dinyatakan diterima.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dengan kategori rendah dengan mean hipotetik sebesar 45 dan nilai mean empirik sebesar 33,70. Stres kerja dengan kategori tinggi dengan mean hipotetik sebesar 90 dan nilai mean empirik sebesar 101,18

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran Kepada Perusahaan

Disarankan kepada pihak perusahaan melakukan langkah-langkah pencegahan seperti, memberikan fasilitas yang lebih lengkap agar dapat lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, membuat seminar dan pelatihan untuk karyawan, mengevaluasi karyawan yang terlihat mengalami stres dalam bekerja, menciptakan komunikasi dengan bawahan serta sesama rekan kerja tercipta suasana kerja yang kondusif, pemberian *reward* kepada karyawan yang bekerja dengan baik akan sangat membantu mengurangi tingkat stres kerja yang terjadi.

5.2.2 Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat bahwa stres kerja memperoleh hasil sangat tinggi, maka disarankan agar karyawan diharapkan dapat membina komunikasi yang baik agar keluhan bisa tersampaikan.

5.2.3 Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan agar mengkombinasikan variabel lainnya seperti: faktor individu, faktor keluarga, faktor sosial kognitif serta faktor organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus, DZ. Salam., 2014, *Manajemen Sumber Daya Insan*, Cirebon. Stain Press
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Adam Ibrahim Indrawijaya,. 2000, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Adam, Muhammad. (2015). *Manajemen Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta.
- Anwar. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Ardana, I Komang, dkk. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Atmojo, S. T., & Tjahjono, H. K. (2016). *Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit*.
- Azwar. S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007), "The management of organizational justice", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 21 No. 1, pp. 34-48.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, N. K. C. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 527-537.
- Fathi'ah, A. A., Dwityanto, A., & Psi, S. (2018). *Hubungan tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Ganto, J. (2019). Keadilan distributif dan keadilan prosedural serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 156-164.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Harianja, E. F. E. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kantor Ptpn V Sei Galuh* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali : Jakarta
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Lambert & Hogan 2012, *Perilaku Organisasi*. Bandung: PustakaSetia
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahardikawati, E. (2019). *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rahmawaty, A. (2016). Model kepemimpinan spiritual dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 9(2), 276-303.
- Robbins, Stephen P & Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen, P. 2007. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Rosario Gil-Galvan. 2012. Study on the job satisfaction of graduates and received training in the university. *Journal Social and Behavioral Sciences*. 2 (8): h: 526-529.

- Saleh, K. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada puskesmas di Kecamatan Bukit Malintang*(Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Schneider, B. 2000. *The psychological life in organisations*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (xvii-xxi). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schermerhorn, J.R, Hunt, J.G., & Osborn, R.N. 2005. *Managing Organizational Behaviour*. New York: John Willey & Son.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparno, Eko Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Yulinda Agnes Devianti (1301406501) Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, *Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor*, (Skripsi, Universitas Negeri Semarang , 2013), h. 27



KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan membuat tubuh saya menjadi pegal-pegal	SS	S	TS	STS
2.	Tempat kerja saya membuat saluran pernafasan menjadi plong	SS	S	TS	STS
3.	Ketika di kantor tubuh saya merasa lelah	SS	S	TS	STS
4.	Saat bekerja tubuh saya bugar	SS	S	TS	STS
5.	Sejak bekerja saya menderita asma	SS	S	TS	STS
6.	Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur	SS	S	TS	STS
7.	Saya sering mengalami insomnia setiap malam karena lama pulang kerumah	SS	S	TS	STS
8.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya sedang bekerja	SS	S	TS	STS
9.	Saya tetap tidak bisa tidur saat saya memikirkan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Meskipun saya memiliki waktu sedikit untuk beristirahat, saya tetap tertidur	SS	S	TS	STS
11.	Suasana di tempat kerja terasa pengap sehingga nafas saya menjadi sesak	SS	S	TS	STS
12.	Peyakit pernafasan saya sudah ada sejak kecil	SS	S	TS	STS
13.	Saat menyelesaikan pekerjaan saya lebih sering melamun	SS	S	TS	STS
14.	Saya menerima kritik untuk membangun semangat saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
15.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala dalam menginput laporan	SS	S	TS	STS
16.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung	SS	S	TS	STS
17.	Saya tidak suka apabila kerjaan saya dikritik	SS	S	TS	STS
18.	Apabila program mengalami gangguan, saya akan mengerjakan pekerjaan dengan manual	SS	S	TS	STS
19.	Saya marah apabila ditegur teman yang tidak	SS	S	TS	STS

	berwewenang dalam pekerjaan				
20.	Saat bekerja saya selalu memperhatikan koneksi internet agar tidak mengalami gangguan	SS	S	TS	STS
21.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus	SS	S	TS	STS
22.	Saya berusaha untuk tidak melamun, karena mempengaruhi hasil kerja	SS	S	TS	STS
23.	Apabila pengecekan resi mengalami gangguan, saya menunggu sampai bisa di gunakan	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan meminta rekan saya untuk menggantikan sementara, apabila saya berhalangan hadir	SS	S	TS	STS
25.	Pekerjaan saya dilimpahkan ke orang lain	SS	S	TS	STS
26.	Saya akan menanyakan kepada atasan apabila mengalami kendala	SS	S	TS	STS
27.	Saya menghindari untuk ditugaskan di daerah lain	SS	S	TS	STS
28.	Saya mampu bekerja dibagian apasaja	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering absen dalam waktu yang lama	SS	S	TS	STS
30.	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan	SS	S	TS	STS
31.	Apabila ada kendala dalam pengiriman, saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS
32.	Saya bersedia bekerja di bagian mana saja	SS	S	TS	STS
33.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya	SS	S	TS	STS
34.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan	SS	S	TS	STS
35.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk	SS	S	TS	STS
36.	Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia untuk ditugaskan ke daerah lain	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan mengantarkan barang dengan tujuan yang jauh terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa bekerja disini membuat saya tidak memiliki waktu	SS	S	TS	STS
3.	Saya memilih bekerja disini karena saya menyukai sistem kerjanya	SS	S	TS	STS
4.	Saya mengantarkan barang yang tujuannya saya ketahui terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
5.	Saya mampu mencapai target kerja yang diberikan	SS	S	TS	STS
6.	Saya belum pernah dipuji atasan karena kinerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya memastikan kondisi kendaraan sebelum berangkat kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak memikirkan kondisi barang saat di perjalanan	SS	S	TS	STS
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa terbebani	SS	S	TS	STS
10.	Saya berangkat kerja tanpa mengecek kendaraan	SS	S	TS	STS
11.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya akan saya selesaikan dengan hasil yang memuaskan	SS	S	TS	STS
12.	Saya bekerja karena diperintah	SS	S	TS	STS
13.	Saya menjaga packing an barang agar tetap aman dalam perjalanan	SS	S	TS	STS
14.	Saya menunggu teman yang bersedia membantu saya dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
15.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
16.	Pekerjaan tidak langsung saya dikerjakan	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
18.	Saya tidak bisa bekerja dengan target	SS	S	TS	STS
19.	Mengembalikan peralatan dan fasilitas kantor dengan kondisi baik	SS	S	TS	STS
20.	Ketika bekerja saya merasa sedih	SS	S	TS	STS
21.	Tugas yang diberikan saya selesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan yang diberikan tidak saya selesaikan dengan baik	SS	S	TS	STS
23.	Saya tetap bertugas dalam kondisi apapun	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa pekerjaan ini adalah	SS	S	TS	STS
25.	Segala pekerjaan yang diberikan langsung saya selesaikan	SS	S	TS	STS
26.	Tidak menjaga fasilitas kantor	SS	S	TS	STS

27.	Pekerjaan yang saya selesaikan mendapatkan pujian dari atasan	SS	S	TS	STS
28.	Saya mengundurkan diri jika dipindah tugaskan	SS	S	TS	STS
29.	Saya siap ditugaskan dimana saja	SS	S	TS	STS
30.	Saya menghindari pekerjaan saat saya memiliki masalah pribadi	SS	S	TS	STS



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SINAR TRANS EKA VIRGO EXPRESS

no	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	
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	
2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	
3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	
4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
7	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	
8	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2
9	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
10	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	
11	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	
12	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	
13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	
17	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	
18	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
21	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
22	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
23	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
24	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	

25	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2			
26	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2			
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2			
28	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2			
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2			
30	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2		
31	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2			
32	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2			
33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
34	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2		
35	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	
36	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
38	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2		
39	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2		
40	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
41	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
42	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
44	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
45	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
49	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2

54	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
55	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
56	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2
57	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2



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 24/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)24/10/23

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SINAR TRANS EKA VIRGO EXPRESS

n	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	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	2	3	3	3	2	3	2		
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	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	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
5	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			
6	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
9	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	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	
10	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
12	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	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
14	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
17	2	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	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	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	2	3	3	3	3	3	3	3	3

Reability Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,663	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK01	1,8333	,49289	60
KK02	1,8667	,43048	60
KK03	1,9333	,36204	60
KK04	1,8833	,32373	60
KK05	1,9000	,47657	60
KK06	1,8333	,49289	60
KK07	1,8667	,43048	60
KK08	1,9333	,40617	60
KK09	1,9333	,51640	60
KK10	1,8833	,49030	60
KK11	1,9167	,33404	60
KK12	1,9167	,33404	60
KK13	1,8500	,44436	60
KK14	1,8000	,48011	60
KK15	1,8667	,43048	60
KK16	1,8833	,41545	60
KK17	1,8667	,43048	60
KK18	1,9333	,48246	60
KK19	1,9167	,42353	60
KK20	1,9000	,30253	60
KK21	1,9167	,42353	60
KK22	1,9333	,51640	60
KK23	1,8167	,46910	60
KK24	1,9167	,33404	60
KK25	1,9667	,48596	60
KK26	1,8000	,51420	60
KK27	1,8833	,45442	60
KK28	1,8833	,41545	60
KK29	1,9000	,39915	60
KK30	1,9167	,38142	60

Kuning = Item Gugur

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	54,8167	14,051	,387	,637
KK02	54,7833	14,579	,291	,647
KK03	54,7167	15,020	,204	,655
KK04	54,7667	15,233	,152	,659
KK05	54,7500	15,411	,023	,671
KK06	54,8167	14,423	,282	,647
KK07	54,7833	15,359	,053	,667
KK08	54,7167	14,952	,193	,656
KK09	54,7167	15,427	,007	,674
KK10	54,7667	14,046	,391	,637
KK11	54,7333	15,114	,191	,656

KK12	54,7333	15,385	,086	,663
KK13	54,8000	14,569	,282	,648
KK14	54,8500	14,096	,387	,637
KK15	54,7833	14,783	,228	,653
KK16	54,7667	15,267	,087	,664
KK17	54,7833	14,613	,281	,648
KK18	54,7167	15,088	,107	,664
KK19	54,7333	14,707	,257	,650
KK20	54,7500	15,309	,136	,660
KK21	54,7333	15,250	,089	,664
KK22	54,7167	15,054	,100	,665
KK23	54,8333	14,311	,336	,643
KK24	54,7333	15,216	,152	,659
KK25	54,6833	15,712	-,058	,679
KK26	54,8500	13,960	,390	,636
KK27	54,7667	14,182	,390	,638
KK28	54,7667	14,928	,194	,656
KK29	54,7500	14,970	,192	,656
KK30	54,7333	14,877	,238	,652

Reability Stress Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S01	98,3667	56,338	0,417	0,929
S02	98,3833	56,105	0,441	0,929
S03	98,3333	56,599	0,407	0,929
S04	98,3833	56,105	0,441	0,929
S05	98,3500	55,587	0,572	0,928
S06	98,3833	55,393	0,562	0,928
S07	98,3167	57,101	0,331	0,930
S08	98,3500	56,028	0,491	0,928
S09	98,4500	55,065	0,554	0,928
S10	98,3500	57,045	0,308	0,930
S11	98,3333	56,972	0,337	0,930
S12	98,4000	55,193	0,578	0,927
S13	98,3667	56,202	0,441	0,929

S14	98,3500	56,672	0,374	0,929
S15	98,3667	54,575	0,729	0,926
S16	98,4333	53,673	0,792	0,925
S17	98,3667	56,575	0,376	0,929
S18	98,3667	55,694	0,530	0,928
S19	98,3667	55,829	0,506	0,928
S20	98,3833	56,037	0,452	0,929
S21	98,3833	55,868	0,481	0,928
S22	98,4167	54,722	0,638	0,927
S23	98,3667	56,473	0,393	0,929
S24	98,3500	56,062	0,485	0,928
S25	98,3667	55,253	0,608	0,927
S26	98,4500	53,879	0,741	0,925
S27	98,3833	55,088	0,615	0,927
S28	98,3333	57,175	0,299	0,930
S29	98,3667	56,304	0,423	0,929
S30	98,3500	56,706	0,368	0,930
S31	98,3333	56,429	0,385	0,929
S32	98,3333	55,480	0,619	0,927
S33	98,4667	53,643	0,764	0,925
S34	98,3833	55,495	0,545	0,928
S35	98,3833	56,173	0,386	0,930
S36	98,3500	55,791	0,534	0,928

Hasil Uji Normalitas 2 Variabel

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=KK S
 /MISSING ANALYSIS
 /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).

NPar Tests

Notes

Output Created	26-JUN-2023 16:37:47	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=KK S /MISSING ANALYSIS /METHOD=MC CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00,39
	Elapsed Time	00:00:00,44
	Number of Cases Allowed ^a	314572
	Time for Exact Statistics	0:00:00,41

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

KK

S

N		60	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,7000	101,1833	
	Std. Deviation	3,39641	7,67671	
Most Extreme Differences	Absolute	0,134	0,293	
	Positive	0,092	0,187	
	Negative	-0,134	-0,293	
Test Statistic		0,134	0,293	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c	,313 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,514 ^d	,722 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,204	0,000
		Upper Bound	0,225	0,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Hasil uji Linearitas 2 Variabel

MEANS TABLES=S BY KK
 /CELLS=MEAN COUNT
 STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S * KK	Between Groups	(Combined)	341,876	14	24,420	0,351	0,982
		Linearity	4,174	1	4,174	0,060	0,808
		Deviation from Linearity	337,701	13	25,977	0,373	0,972
	Within Groups		3135,108	45	69,669		
	Total		3476,983	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
S * KK	0,558	0,385	0,314	0,098

Hasil Uji Korelasi

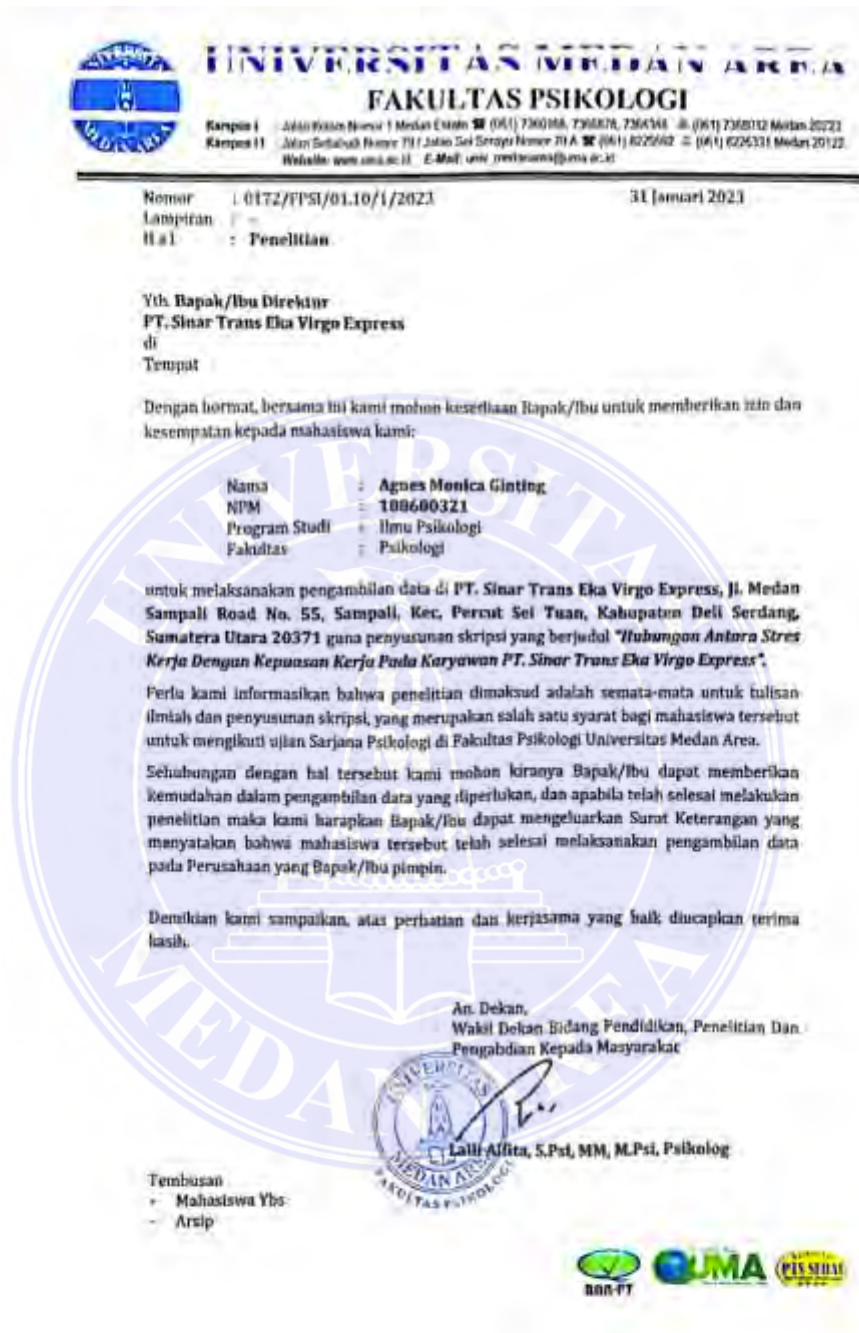
CORRELATIONS
 /VARIABLES=KK S
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK	33,7000	3,39641	60
S	101,1833	7,67671	60

Correlations

		KK	S
KK	Pearson Correlation	1	0,558
	Sig. (2-tailed)		0,001
	N	60	60
S	Pearson Correlation	0,558	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	60	60





SURAT KETERANGAN
011/STEVE/II/20232

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor **0172/FPSI/01.10/1/2023** perihal **Riset dan Pengambilan Data** pertanggal 31 Januari 2023, maka kami dari PT. Sinar Trans Eka Virgo Express dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Agnes Monica Ginting
NPM : 188600321
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah melakukan Riset dan Pengambilan Data guna melengkapi penyusunan Skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Trans Eka Virgo Express"**. Dan dinyatakan telah selesai.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.

Medan, 12 Februari 2023

