

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan aset penting organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini. Persaingan bisnis yang semakin meningkat membuat organisasi mau tidak mau harus selalu berkembang untuk dapat bertahan atau bahkan lebih berkembang. Tuntutan yang dihadapi oleh organisasi akan semakin besar untuk dapat tetap bertahan. Organisasi yang tidak bisa menyikapi hal tersebut bisa dipastikan tidak akan mampu bertahan atau akan mengalami kegagalan. Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan dan juga bagi karyawan . Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi atau karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan (Bogler & Somech, 2005).

Salah satu organisasi yang memerlukan pengelolaan SDM yang baik adalah Loka Rehabilitasi BNN Deli Serdang yang merupakan tempat pelayanan terhadap pengguna narkoba yang memiliki tujuan yaitu dengan memberikan

perubahan terbaik bagi klien yang telah menggunakan narkoba, baik dalam bertanggungjawab, kemandirian, kebersihan, dan kemampuan sosial dan pribadi sesuai kapasitas yang dimilikinya. Hal itu tentunya menjadi tugas bagi karyawan dalam mengikuti beberapa kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi demi meningkatkan efektivitas bagi organisasi tersebut.

Pada saat melakukan kegiatan magang selama 2 bulan di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang, peneliti melakukan observasi terhadap karyawan sebanyak 4 orang karyawan dalam bidang psikologi dan 3 orang karyawan dalam bidang medis, dan di dapatkan informasi dari beberapa karyawan mengenai tugas yang dikerjakan oleh beberapa divisi, karyawan mengatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dan tekanan dengan beberapa kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu kebijakannya adalah bahwa satu karyawan harus menyelesaikan beberapa tugas dengan waktu yang cepat. Dimana para karyawan dalam bidang psikologi merasa sangat lelah dengan tuntutan tugas dalam waktu yang begitu cepat, antara lainnya dalam satu hari harus menangani residen sebanyak 5 orang dalam melakukan konseling, assessment dan psikotes dan dilanjut lagi untuk melakukan scoring. Dan dilanjut dengan karyawan dalam bidang medis yang setiap harinya juga menangani reside dalam obat-obatan. Residen yang ada di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang ada sebanyak 125 residen. Hal tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja yang di dapatkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja merupakan syarat bagi karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih terlibat dan kecil kemungkinannya

untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi (Gofur, 2018).

Robbins (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan. (Gofar, 2018) mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang baik tanpa merasa kesulitan atau tertekan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik tentu akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif. Sebaliknya, karyawan yang merasa kepuasan kerjanya kurang atau negative akan menimbulkan rasa malas dan tidak disiplin. Hal itu tentunya akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, precursor dan bahan adiktif lainnya, Kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alcohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden. Loka Rehabilitasi BNN Deli Serdang adalah sebuah instansi yang membina para pengguna narkoba yang berada di Deli Serdang.

Peneliti melakukan Wawancara kepada staff di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang, berinisial S.S. Berikut Pernyataanya:

“ terkadang karena saya terlalu menghitung upah yang saya terima tidak sebanding dengan kinerja yang saya lakukan. Belum lagi dengan setiap harinya tugas saya menerima residen yang ingin direhabilitasi ada paling sedikit 3 orang. Setiap paginya juga saya yang selalu datang lebih awal untuk mendata karyawan yang datang tepat waktu dan yang telat. Dengan semua pekerjaan yang saya lakukan dikantor, saya merasa kurang puas dengan gaji yang saya terima. ”

(SS, DeliSerdang, 15 Oktober 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat karyawan yang merasa gaji mereka tidak sebanding dengan kinerja mereka yang dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan faktor-faktor kepuasan kerja (Spector, 1997).

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Kaswan , 2012). Sehingga dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan kurang maksimal ketika mereka melakukan pekerjaan dalam kondisi stress kerja dan berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Rice (1999) menyatakan stress kerja adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang, Stres kerja yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berdampak positif dan negatif secara fisik maupun psikologis. Dampak fisik merupakan hal yang mudah dilihat dan dirasakan, namun tidak demikian dengan dengan dampak psikologis. (Robbins

,2001) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan di mana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. (Gibson, 1996) menyatakan bahwa dampak dari stress kerja banyak dan bervariasi. Terdapat 3 yang muncul masalah pada karyawan yang mengalami stress kerja, seperti kesehatan, psikologis, dan interaksi interpersonal.

Terjadinya stress kerja menurut (Siagian, 2007) dikarenakan ada 2 aspek, yaitu Pertama, kelelahan emosional pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Banyak cara orang mengatasi kelelahan ini dengan melalui dirinya sendiri, bisa juga melibatkan orang lain, maupun mengurangi keterlibatannya terhadap persoalan-persoalan yang ada. Kedua, perasaan adanya ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tentunya mempengaruhi turunnya motivasi yang pada akhirnya mengakibatkan kualitas kerja pegawai menurun hingga mengalami kegagalan.

Peneliti melakukan wawancara kepada staff di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang, berinisial C.S. Berikut Pernyataannya :

” pekerjaan yang saya lakukan dikantor seperti melakukan assessment keluarga klien setiap penerimaan residen, melakukan konseling pada klien, melakukan moving class, bahkan dalam satu hari melakukan tugas itu sekaligus. Belum lagi saat psikotes banyak residen yang kurang memahami setiap instruksi, punya ulah masing-masing yang membuat saya jenuh. Sehingga dengan segala tugas yang saya lakukan dapat membuat saya mengalami stress, sehingga pekerjaan saya dikantor kurang maksimal. Stress kerja yang saya alami karena pekerjaan saya yang padat membuat kepuasan kerja saya dalam melakukan tugas menjadi tidak maksimal.”

(CS, Deli Serdang 14 Februari 2021)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil disimpulkan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, dimana dengan tugas yang banyak akan memberikan dampak negatif pada karyawan yang akan membuat pekerjaan tidak selesai dengan baik.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat.

Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja maka semakin besar tingkat stress yang dialami sehingga semakin tinggi ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan . Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu (Leila, 2002).

Hasil penelitian (Leila 2002), Pada Pegawai Direktorat di Kementerian Negara dengan responden sebanyak 30 orang, dimana yang mengatakan bahwa antara kepausan kerja dan stress kerja mempunyai hubungan yang timbal balik. Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, begitupun sebaliknya. Brewer (dalam Jama McMahan Laders, 2003), menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

Terdapat penelitian terdahulu oleh Hakim (2014) dengan pegawai di Universita Brawija dengan responden sebanyak 86 karyawan. dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Work Stress on Work Satisfaction of The Employee (Study of University of Brawijaya Malang*, stress kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan Universitas Brawijaya Malang harus diminimalkan melalui sikap dan metode yang tersedia agar kepuasan kerja karyawan Universitas Brawijaya Malang meningkat dan mengalami penurunan stress kerja.

Berdasarkan uraian diatas serta permasalahan yang muncul maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Loka Rehabilitasi BNN Deli Serdang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, agar memudahkan penulis dalam menjawab masalah tersebut, maka peneliti merumuskan “ apakah ada pengaruh

stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang? ”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Loka Rehabilitasi BNN Deli Serdang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi ilmu psikologi serta dapat menjadi masukan yang baik dan berguna dan dapat sebagai tambahan bahan referensi penelitian lebih lanjut dengan menggali lebih dalam mengenai pengaruh stress kerja terhadap kepuasan karyawan di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Penelitian

Sebagai evaluasi tambahan dalam memahami stress kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan motivasi kepada karyawan tentang pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Universitas

Diharapkan agar pihak universitas lebih memahami apa saja pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Kepuasan Kerja

II.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya. Robbins (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan

Dariyo (2004) menyatakan kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang dirasakan. Menurut Handoko (2011) kepuasan (*Job Satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para

karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

II.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Robbins (2018) mengemukakan beberapa aspek-aspek yang berpengaruh dalam kepuasan kerja, antara lain:

1. Prestasi Kerja

Keberhasilan karyawan menyelesaikan tugas serta mencapai prestasi yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan karyawan dalam menghasilkan output yang lebih baik bagi perusahaan, berkualitas, dan tepat waktu.

2. Pengakuan

Besar kecilnya penghormatan atau pengakuan dari atasan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan ada atau

tidaknya kemampuan atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atas hasil pekerjaan karyawan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan, minat terhadap pekerjaan, perhatian terhadap keselamatan kerja, variasi di dalam pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

4. Tanggung jawab

Besar kecilnya beban dan tanggung jawab yang diemban atau dimiliki karyawan terhadap tugasnya. Karyawan yang diberikan tanggungjawab yang sesuai dengan kemampuannya membuat karyawan merasa dipercaya.

5. Promosi

Kesempatan untuk maju atau memperoleh peningkatan jabatan dalam karir selama bekerja. Adanya kesempatan yang sama yang dimiliki oleh seluruh karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan jabatan.

6. Pengembangan potensi individu

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengembangan diri atau peningkatan kemampuan karyawan selama bekerja. Berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan maupun kegiatan yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan maupun pengalaman karyawan.

II.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Spector (1997) mengidentifikasi terdapat Sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job Satisfaction Survey (JSS)*, yaitu :

1. Gaji/ Upah, kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.
2. Promosi, yaitu kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervise, yaitu kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial
4. Tunjangan-tunjangan, yaitu kepuasan pada tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain
5. Penghargaan, yaitu kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.
6. Peraturan, yaitu kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.
7. Rekan kerja, yaitu kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. Pekerjaan itu sendiri, yaitu kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak
9. Komunikasi, yaitu kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagi informasi di dalam organisasi (verbal ataupun tulisan)

II.2 Stress Kerja

II.2.1 Pengertian Stress Kerja

Menurut kamus Oxford stress diartikan dengan *pressure of worry caused by the problems in somebody's life*, yaitu tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia stress diartikan dengan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan.

Rice (1999) menyatakan stress kerja adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang, Stress kerja yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berdampak positif dan negatif secara fisik maupun psikologis. Dampak fisik merupakan hal yang mudah dilihat dan dirasakan, namun tidak demikian dengan dengan dampak psikologis. Dampak psikologis tidak mudah diketahui karena penilaian individu terhadap suatu hal dan besarnya dampak yang diterima sifatnya sangat personal. Hal tersebut dipengaruhi faktor pengalaman masa lalu, kemampuan untuk memecahkan masalah, serta tipe kepribadian. Contoh dampak fisik adalah pusing, mual, kurang pendengaran, kurang penglihatan, maupun kecelakaan kerja. Sedangkan contoh dampak psikologis antara lain adalah kegelisahan, agresi, kebosanan, kekecewaan, depresi, maupun stress.

Para ahli mendefinisikan stress dengan redaksi yang berbeda-beda. Robbins (2001) menyatakan bahwa stress merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan di mana untuk

mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Weinberg dan Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai “*a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences*”. Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial.

Hampir senada dengan pendapat di atas, Sarafino (1994) mendefinisikan stress sebagai tekanan internal maupun eksternal serta kondisi bermasalah lainnya dalam kehidupan (*an internal and external pressure and other troublesome condisition in life*). Beberapa konsep tersebut menjelaskan stress sebagai sebuah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada system biologis, psikologis, dan sosial dari seseorang.

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa Stress adalah respons organisme untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang berlangsung. Tuntutan tersebut dapat berupa hal-hal yang faktual terjadi, atau hal-hal baru yang mungkin akan terjadi, tetapi dipersepsi secara aktual. Apabila kondisi tersebut tidak teratasi dengan baik maka terjadilah gangguan pada satu atau lebih organ tubuh yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik. Dengan redaksi yang lebih sederhana, stress adalah suatu keadaan tidak mengenakan atau tidak nyaman

yang dialami oleh individu dan keadaan tersebut mengganggu pikiran, emosional, tindakan atau perilaku dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi tersebut bersifat individual dan subjektif.

Selama pandemi *covid-19*, memunculkan beragam pemicu stress yang sebelumnya tidak banyak dialami oleh masyarakat, anatar lain: stress akademik, stress kerja, dan stress dalam keluarga. Stress kerja selama masa pandemi covid-19 disebabkan social distancing yang mengakibatkan aktivitas masyarakat berkurang. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas. Pada sisi lain, bagi pekerja yang mulai menerapkan *WFO (Work From Office)* juga diliputi kecemasan yang menimbulkan stress tersendiri, khawatir terkena virus corona, karena beberapa berita menyebutkan munculnya klaster baru di perkantoran. Kondisi demikian terjadi antara lain adanya karyawan tidak disiplin dalam menerapkan protokol Kesehatan.

Manusia adalah makhluk sosial, yang biasa berinteraksi dengan orang lain akan mengalami ketidaknyamanan apabila harus terus menerus ada di rumah. Kondisi demikian apabila berlarut akan menimbulkan tekanan jiwa tersendiri. Pada sisi lain, banyaknya berita terkait dengan pandemic Covid-19 yang sering tidak jelas sumbernya membuat pekerja semakin khawatir dalam melaksanakan aktivitas di luar rumah, sementara kebutuhan hidup dan desakan ekonomi keluarga mengharuskan beraktivitas di luar rumah. Kondisi demikian akan menimbulkan konflik. Kecemasan berpadu dengan konflik akan memperparah tekanan jiwa seseorang. Dari uraian di atas dapat dimengerti bahwa ketidakpastian situasi, masalah ekonomi, gaji yang dipangkas, atau bahkan

terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) menjadi faktor yang memicu terjadinya stress dalam kerja.

II.2.2 Dimensi Stres Kerja

Dimensi stres kerja oleh Rice (1999), antara lain:

1. Fisiologis

Fisiologis merupakan suatu penurunan kesehatan fisik secara bertahap yang muncul dalam diri seseorang yang bisa muncul pada pegawai dalam kondisi stres kerja.

2. Psikologis

Psikologis merupakan suatu masalah emosi dan kognitif yang muncul dalam diri seseorang yang bisa muncul pada pegawai dalam kondisi stres kerja.

3. Aspek Perilaku

Aspek perilaku merupakan perilaku yang timbul akibat adanya stres kerja.

II.2.3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Greenberg membagi tiga faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor Sosial

Pada faktor sosial yaitu yang berasal dari sumber intrinsik pekerjaan, mencakup tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik mencakup kebisingan, vibrasi dan higienitas, sedangkan pada tuntutan tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, kondisi kerja yang sedikit menggunakan aktifitas fisik, waktu kerja yang sempit dan penghayatan resiko pekerjaan.

2. Faktor individu

Faktor Individu yaitu yang mempengaruhi stres kerja terdiri atas tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ketidakjelasan dan pola tingkah laku.

3. Faktor di luar organisasi

Faktor di luar organisasi meliputi masalah keluarga, peristiwa krisis kehidupan dan kesulitan finansial. Sedangkan faktor sosial stres kerja berupa sumber intrinsik pekerjaan, peran di dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, dan struktur organisasi serta iklim kerja.

II.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja muncul ketika terjadi titik temu antara harapan karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dengan apa yang diberikan oleh organisasi. Luthans (2006) mengemukakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologi yang timbul sebagai dampak dari adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini

sebenarnya lebih dipengaruhi oleh adanya penyimpangan antara harapan dengan keadaan yang sesungguhnya.

Hariandja (dalam Wuisan, 2007) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja

Robbins (2006) mengemukakan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat membuat menurunnya kepuasan kerja dan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan konsep yang mendasar. Konsep stress kerja sesuai dengan teori yaitu seseorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Begitu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wuisan, 2007) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif, dimana stres yang ada dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan merasakan puas pada pekerjaan yang dilakukan tetapi karyawan merasa tidak cukup terhadap promosi kerja yang ada pada departemen produksi sehingga kepuasan kerja yang terjadi masih dalam taraf sedang.

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku penarikan diri secara fisik pada karyawan. Stress dapat terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan dan tekanan yang berada di luar

kemampuannya. Stress kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang memburuk sehingga tidak ada semangat kerja pada karyawan tersebut dan membuat kepuasan kerja yang menurun pada karyawan disuatu organisasi.

Tunjungsari (2011) menegaskan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini menunjukkan korelasi yang berbeda, dimana Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja.

II.4 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis jurnal	Judul penelitian	Gab/masalah	Topic/focus/tujuan penelitian	Konsep/theoretical framework	Variabel	Metode(teknik analisis, alat ukur yang digunakan)	Setting/konteks/sample	Temuan	Keterbatasan& saran untuk penelitian selanjutnya
1	Ernita Yusnani, Fetty Poerwita Sary	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa	Karyawan pada dinas koperasi dan usaha kecil dimana tingkat kepuasan kerja 80% yang artinya	untuk melihat bagaimana tingkat stres, tingkat kepuasan kerja, dan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan	Dimana stress kerja akan sangat berpengaruh pada karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja dalam bekerja	Variabel bebas: stress kerja Variabel terikat: kepuasan kerja	Teknik analisis data: - uji reliabilitas dengan nilai <i>alpha cronbac</i> Alat ukur: teknik sampel jenuh (<i>non-</i>	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan 6 skala likert.	Pada penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi	-

		Barat	keupasan kerja dalam perusahaan tergolong tinggi. Sedangkan tingkat stress 50%. Seorang karyawan dengan tingkat stress yang tinggi akan mengakibatkan ketidakpuasan dan berdampak pada organisasi	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi			<i>probabilistik sampling)</i>		Jawa Barat. Hasil ini menunjukkan ketika stress kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat. Begitu pula sebaliknya ketika stress kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Maka hasil hipotesis yang diterima adalah H1. Pengelolaan terhadap stress kerja dan	
--	--	-------	---	--	--	--	--------------------------------	--	--	--

			i tersebut yaitu terjadinya penurunan produktivitas apa organisasi (Fahmi, 2016)	Jawa Barat yaitu sebanyak 75 orang yaitu teknik sampel jenuh (<i>non-probability sampling</i>).					kepuasan kerja yang tepat akan membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.	
2	Penelitian Tunjung Sari	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor	Dalam penelitian ini, bahwa stress kerja berpengaruh terhadap	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja, kepuasan kerja dan menguji	Stress kerja yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja dinilai mulai dari faktor	Variabel bebas: stress kerja Variabel terikat:	Teknik analisis data : koefisien regresi linier sederhana, koefisien	Sampel : sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 81	Hasil analisis menunjukkan : pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos	Saran : 1. stress kerja yang dialami karyawan pada kantor pusat

		Pusat PT. Pos Indonesia (PERSE RO) Bandung	kepuasan kerja karyawan. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana tertekan	pengaruh stress kerja terhadapkepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	kepimpina dan prestasi kerja diperusahaan.	kepuasa kerja	orelasi pearson dan koefisien determinasi. Alat ukur: propotionate stratified random sampling yaitu "teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsion	orang	Indonesia (Persero) Bandung sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stress kerja. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga	PT.Pos Indonesi (Persero) Bandung dalam klasifikasi yang tidak terlalu tinggi atau sedang, sebaiknya karyawan lebih memanfaatkan aktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan agar tidak terjadi penumpuk
--	--	--	---	--	--	---------------	--	-------	--	--

			tidak akan bias memberikan hasil kerja yang baik dan prestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi.				al”		masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya	an pekerjaan sehingga dapat selesai tepat pada waktunya. 2.kepuasan kerja karyawan paada kantor pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan hasil penelitian dalam klasifikasi baik, dimana kepuasan kerja yang diberikan oleh
--	--	--	---	--	--	--	-----	--	--	---

										perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tetapi akan lebih baik jika perusahaan dapat memonitor penggunaan waktu kerja setiap karyawan untuk memudahkan mengatur beban kerja agar merata sehingga
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

										tidak menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman. Suasana kerja yang nyaman, akan memotivasi karyawan untuk berprestasi sehingga lebih mudah mendapatkan kesempatan promosi jabatan dari perusahaan.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

3	Hawa indah permata sari, Arif partono prasetio	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung	Seseorang dengan tingkat kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya dan mempengaruhi produktivitas, serta mereka tidak akan merasa senang bekerja dalam	untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung yang merupakan salah satu perusahaan media cetak atau surat kabar		Variabel bebas dalam penelitian ini: stress kerja Variabel terikat dalam penelitian ini: kepuasan kerja	Teknik analisis data: analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Alat ukur: skala likert dengan lima titik.	Sampel : sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 192 orang	Hasil analisis menunjukkan: stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kepuasan kerja, yang dimana ketika mengalami stress kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.	Saran : Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain, seperti kompensasi, kepemimpinan, dan lain lain. Sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi dan hendaknyaa menggunakan objek penelitian
---	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

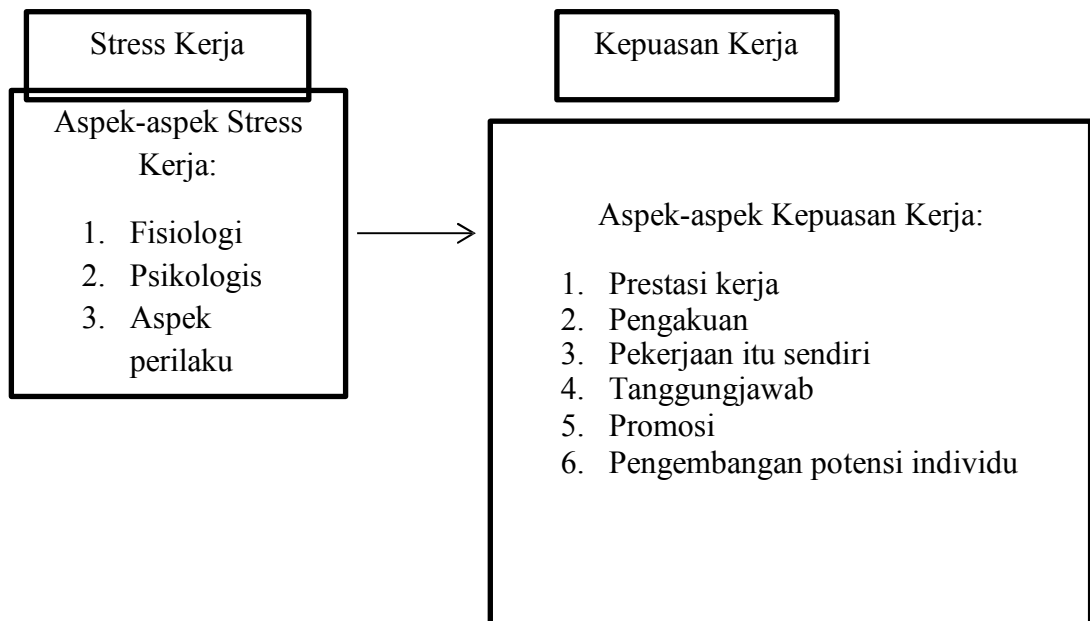
			organisasi tersebut (Ahsan,2009)							yang berbeda sehingga hasilnya nanti akan lebih mendukung penelitian selanjutnya.
4	Lukmanul Hakim, Agi Syarif Hidayat	<i>The Effect Of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment</i>	Peneliti melihat bagaimana pengaruh antara stress kerja dengan kepuasan kerja	Melihat pengaruh dari stress kerja yang dialami oleh karyawan apa akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	dalam penelitian ini dikatakan stress kerja pada karyawan yang berpengaruh signifikan dalam kepuasan kerja	Variabel bebas : <i>Job Stress</i> Variabel terikat : <i>Job Satisfaction</i>	Teknik analisis data : analisis regresi Alat ukur: yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan skala likert	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang	Hasil analisis menunjukkan: adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.	Keterangan : Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan, sedangkan peningkatan turnover dan stress kerja terjadi

										<p>juga diperusahaan lain.</p> <p>Saran :</p> <p>Mengkaji kembali stress kerja terhadap komitmen dan menguji variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen seperti kompensasi dan pengembangan karir.</p>
5	Sindu Padman	<i>The impact of</i>	Penelitian ini	Untuk melihat	Melihat faktor pada	Variabel	Teknik analisis	Sampel yang digunakan	Hasil analisis menunjukka	-

	abhan	<i>locus of control on work place stress and job satisfaction: A pilot study on private sector employes</i>	dilakukan untuk melihat seberapa berpengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja	pengaruh dari stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	stress kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja	bebas : <i>locus of control</i> , stress kerja Variabel terikat : <i>job satisfaction</i>	data : -mean SD - Independent t test -koefisien korelasi persont	dalam penelitian ini sebanyak 65 responden	: ditemukan antara stress kerja dengan kepuasan kerja berkolerasi negative.	
6	Alejandro Orgambidez, Helena Almeida	<i>Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja	Apakah ada pengaruh antar tingkat stress karyawan dengan kepuasan kerja karyawan	Sangat berpeengaruh signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja	Variabel bebas: <i>job satisfaction</i> Variabel terikat : <i>role stress</i>	Teknik analisis data : dengan menggunakan model regresi linear dan metode bootstrap Alat ukur :desain <i>cross sectional</i>	Sampel yang digunakan sebanyak 95 orang responden	Hasil analisis menunjukkan : Dimana hasil penelitiannya mengemukakan tingkat stress kerja akan mengurangi kepuasan kerja dan mengalami konflik.	Keterbatasan : Prosesnya pada perawat hanya menjelaskan efek pemberdayaan pada kepuasan kerja tanpa konteks

		<i>stress : A cross-sectional questionnaire study</i>					dengan menggunakan kuisioner			dan efek yang diberikan tidak langsung memberikan efek pengurangan tingkat stress pada peraat.
--	--	---	--	--	--	--	------------------------------	--	--	--

II.5 Kerangka Konseptual



II.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dan berdasarkan uraian teoritis, maka peneliti mengajukan hasil dari suatu hipotesis yaitu:

Ha : terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang.

Ho : tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arianto,2010). Variable juga dapat didefenisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar,2011). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas (*Independent*) : Stres Kerja
- 2) Variabel Tergantung (*Dependent*) : Kepuasan Kerja

III.2 Defenisi Operasional

III.2.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami penurunan kualitas kerja dan muncul kekhawatiran yang dapat menyebabkan tekanan pada saat bekerja. Stres kerja akan diukur menggunakan aspek-aspek stress kerja yaitu aspek fisiologi, psikologis, dan aspek perilaku (Rice,1999).

III.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa puas atau tidaknya karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dalam penelitian ini

kepuasan kerja akan diukur dengan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan promosi (Robbins, 2001).

III.3 Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada Di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang.

III.4 Populasi dan Sampel

III.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek lainnya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada Di Loka Rehabilitasi BNN DeliSerdang ≤ 100 karyawan yaitu sebanyak 83 karyawan di Loka Rehabilitasi BNN Deliserdang. Kriteria subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

III.4.2 Sampel

Pengambilan sampel (sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman

tentang sifat dan karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Noor, 2011).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, Sugiyono (2014) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan di Loka Rehabilitasi BNN Deliserdang.

III.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Peneliti mengumpulkan data menggunakan skala psikologis. Skala psikologis adalah serangkaian item yang digunakan untuk mengungkapkan suatu atribut psikologis tertentu (Supratiknya, 2015). Peneliti menggunakan skala jenis Likert. Skala Likert adalah teknik mengukur dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Noor, 2011). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala stress kerja.

III.5.1 Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja karyawan menggunakan skala model Likert, dengan skala Likert yang menggunakan metode bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negative terhadap suatu pernyataan (Mulyatingsih,2012). Skala Likert dalam kemandirian belajar memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan favorable dan unfavorable, yaitu Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Distributor skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel III.1 Skor Jawaban skala *Likert* Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	Bentuk Pernyataan
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

III.5.2 Skala Stress Kerja

Pengukuran stress kerja karyawan menggunakan skala model Likert, dengan skala Likert yang menggunakan metode bipolar yang mengukur tanggapan positif dan negative terhadap suatu pernyataan (Mulyatingsih, 2012). Skala Likert dalam kemandirian belajar memiliki 4 kategori pemilihan jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan favorable dan unfavorable, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Distributor skor jawaban responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel III.1 Skor Jawaban skala *Likert* Stres Kerja

Pilihan Jawaban	Bentuk Pernyataan	Bentuk Pernyataan
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2

Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

III.6 Prosedur Penelitian

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua tahapan yaitu:

III.6.1 Tahap Persiapan Penelitian

A. Pembuatan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berbentuk skala yang disusun dan dikembangkan oleh peneliti. Skala kepuasan kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan Robbins (2018) yang terdiri atas Prestasi kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Promosi, Pengembangan potensi individu. Sedangkan skala stress kerja disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rice (1999) yang terdiri dari Fisiologis, Psikologis, Aspek perilaku. Dengan pembuatan alat ukur ini, peneliti dibantu oleh dosen pembimbing. Skala kepuasan kerja terdiri dari 48 item. Item-item tersebut disusun menjadi instrument uji coba seperti dibawah ini.

Tabel III.3 Rancangan *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Prestasi kerja	2,4,6,8	1,3,5,7	8
2	Pengakuan	10,12,14,16	9,11,13,15	8
3	Pekerjaan itu sendiri	18,20,22,24	17,19,21,23	8
4	Tanggungjawab	26,28,30,32	25,27,29,31	8

5	Promosi	34,36,38,40	33,35,37,39	8
6	Pengembangan potensi individu	42,44,46,48	41,43,45,47	8
	Jumlah	24	24	48

Begitu juga dengan skala stress kerja yang terdiri dari 30 item. Item-item tersebut disusun menjadi instrument uji coba seperti dibawah ini.

Table III.4 Rancangan *Blue Print* Skala Stress Kerja

No	Aspek	Item	Item	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	2,4,6,8,10	1,3,5,7,9	10
2	Psikologis	12,14,16,18,20	11,13,15,17,19	10
	Perilaku	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10
	Jumlah	15	15	30

B. Uji Coba Alat Ukur

Setelah alat ukur disusun maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji apakah validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya, peneliti melakukan uji coba pada tanggal 5 September – 8 September pada 60 responden yang mana respondennya yakni karyawan BNN Deliserdang. Penelitian ini dilakukan peneliti dengan memberikan skala secara online dalam bentuk *google form* kepada subjek.

Setelah melakukan pengolahan data sehingga ditemukan 10 item gugur pada kepuasan kerja, dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*.

Peneliti mendapat hasil reliabilitas 0,943 dan 10 aitem yang gugur dari 48 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut:

Table III.5 *Blueprint* Kepuasan Kerja setelah uji coba

No	Aspek	Item	Item	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Prestasi kerja	2,4,6,8	3,5,7	7
2	Pengakuan	12,14	11	3
3	Pekerjaan itu sendiri	18,22,24	17,19,21,23	7
4	Tanggungjawab	30,32	27,29,31	5
5	Promosi	34,36,38,40	33,35,37,39	8
6	Pengembangan potensi individu	42,44,46,48	41,43,45,47	8
	Jumlah	19	19	38

Setelah melakukan pengolahan data sehingga ditemukan 1 aitem gugur pada stres kerja, dengan menggunakan *SPSS 25.0 for windows*. Peneliti mendapat hasil realibilitas 0,927 dan 1 aitem yang gugur dari 30 aitem dengan indeks daya determinasi (*correlation*) berada di basis 0,3 sehingga *blue print* setelah uji coba adalah sebagai berikut.

Table III.6 *Blueprint* Stres Kerja setelah uji coba

No	Aspek	Item	Item	Jumlah
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Fisiologi	2,4,6,8,10	1,3,5,7,9	10
2	Psikologis	12,14,16,18,	11,13,15,17,19	9

3	Aspek Perilaku	22,24,26,28,30	21,23,25,27,29	10
	Jumlah	14	15	29

III.6.2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini, pertama peneliti meminta izin kepada pihak instansi untuk mengambil data pada karyawan sebanyak 83 orang. Dan kemudian peneliti melakukan pengambilan data pada tanggal 18 September – 19 September.

III.7 Analisis Data

Analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

1. Uji Asumsi

a) Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011) Uji normalitas yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah Kolmogorof-Smirnov dalam program *spss versi 25.0 Windows*. Suatu data dikatakan normal jika memiliki nilai $p > 0,05$ sedangkan, jika nilai $p < 0,05$ maka suatu data dikatakan tidak normal.

b) Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung mengikuti garis lurus (linear) atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian Tes For Linearity dalam program *SPSS 25.0 for Windows*. Dua variabel dikatakan mengikuti garis lurus jika memiliki nilai signifikansi atau probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Teknik regresi linier bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel, maka akan digunakan teknik korelasi dengan bantuan *SPSS versi 25.0 for windows*. Hipotesis diterima apabila $p < 0,05$ dan jika $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak.