

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT PERUSAHAAN  
PERDAGANGAN INDONESIA (PERSERO) DI JAKARTA**

**SAFITRY NURAIDA  
8115077870**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2012**

***CORRELATION BETWEEN JOB STRESS WITH JOB SATISFACTION OF PT PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA (PERSER) AT JAKARTA***

**SAFITRY NURAIDA  
8115077870**



**This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding Bachelor of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION  
EDUCATION  
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

**SAFITRY NURAI DA. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2012**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid dan dapat dipercaya tentang apakah hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung sejak Oktober sampai dengan Desember 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak proposional (*proportional random sampling*) dengan sampel sebanyak 62 responden. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Stres Kerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ , sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji Liliefors diperoleh  $L_{hitung} (0,044) < L_{tabel} (0,112)$ , hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi  $F_{hitung} (18,65) > F_{tabel} (4,00)$  yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi menghasilkan  $F_{hitung} (0,87) < F_{tabel} (1,86)$  yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus Product Moment dari Pearson yang menghasilkan  $r_{xy}$  sebesar  $-0,487$ ; ini berarti terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel tersebut. Uji signifikansi dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,32$  dan  $t_{tabel}$  sebesar  $-1,67$  Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 23,71 % yang menunjukkan variasi kepuasan kerja pada karyawan ditentukan oleh stres kerja. Maka dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan yang negatif antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta.


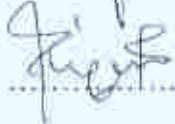



## **ABSTRACT**

**SAFITRY NURAI DA. Correlation Between Job Stress With Job Satisfaction of PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Employees at Jakarta. Thesis, Jakarta: Concentration of Education Administrative Offices, Educational Studies Program Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta.2012**

*The purpose of this research is to get an empirical data that are valid and reliable about whether the relationship between job stress with job satisfaction of PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Employees at Jakarta. The research was carried out for 3 months from October to Desember 2011. The research method used is survey method with the correlational approach. The sampling technique used is proportional random technique (proportional random sampling) with a sample of 62 respondents. The instrument used to obtain the data variable X (Job Stress) and a variable Y (Job Satisfaction) is to use a Likert scale. Techniques of data analysis in this study begins by looking for a simple regression equation and obtained the regression equation  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ , while the test requirements of normality test error analysis estimates regression of Y on X obtained by test Liliefors,  $L_{count} (0.044) < L_{table} (0.112)$ , this means that the sample comes from normally distributed population. Significance and linearity of regression test using Analysis of Variance table (ANOVA)  $F_{count}$  obtained regression equation  $(18,65) > F_{table} (4,00)$  which states the regression significant and regression linearity test result  $F_{count} (0,87) < F_{table} (1.86)$  which indicates that the regression model used is linear. Hypothesis testing correlation coefficient correlation between variables X and Y do with the formula of Pearson Product Moment generating rxy at -0,487; this means the negative relationship between two variables. Test for significance with  $t_{count} -4,32$  and -1.67 for  $t_{table}$ . Because  $t_{count} < t_{table}$ , it can be concluded that there is a significant correlation between job stress with job satisfaction of PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Employees at Jakarta. The coefficient of determination obtain for 23,71% which shows that the variations of job satisfaction on employee is determined by job stress. Then it can be concluded that there is a negative relationship between Job Stress With Job Satisfaction of PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Employees at Jakarta.*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

  
Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dra. Nurahma Hajat, M. Si  
NIP. 1953 1002 198503 2001

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ketua	<u>Dr. Saparuddin, M.Si</u> NIP. 197701152005011001		03-Feb'2012
2. Sekretaris	<u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 197409232008012012		03-Feb'2012
3. Penguji Ahli	<u>Dra. Nurvetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001		03-Feb'2012
4. Pembimbing I	<u>Dra. Sudarti</u> NIP. 195502221986022001		02-Feb'2012
5. Pembimbing II	<u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001		02-Feb'2012

Tanggal Lulus : 31 Januari 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2012

Yang membuat pernyataan

  
  
Safitry/Nuraida  
NIM. 8115077870

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

“Ku persembahkan skripsi ini untuk Papa dan Mama tercinta, Adikku terkasih, dan Sahabat-Sahabatku tersayang. Terima kasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan selama ini untuk keberhasilanku.”

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, serta rahmat dan ridho-Nya pula yang memberikan jalan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta”.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dra. Sudarti, selaku dosen pembimbing materi dan Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Admistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, dukungan dan arahan serta saran pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Umi Widyastuti, SE, ME., selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Nurahma Hajat, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



4. Ari Saptono, S.E., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Saparudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), yang sudah memberi izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Papa, Mama dan Adik serta keluarga besar yang selalu memberi dukungan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan.

Jakarta, Januari 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Kegunaan Penelitian .....	10
<b>BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan Kerja .....	11
2. Stres Kerja .....	18
B. Kerangka Berpikir .....	27

C. Perumusan Hipotesis .....	29
------------------------------	----

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian .....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
C. Metode Penelitian .....	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	32
b. Definisi Operasional .....	32
c. Kisi-kisi Instrumen .....	33
d. Validasi Instrumen .....	34
2. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	37
b. Definisi Operasional .....	37
c. Kisi-kisi Instrumen .....	37
d. Validasi Instrumen .....	39
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	42
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi .....	42
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	44
b. Uji Linieritas Regresi.....	45
2. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi .....	45
b. Perhitungan Koefisien Korelasi.....	46
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	47
d. Uji Koefisien Determinasi .....	48

## BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan Kerja .....	49
2. Stres Kerja .....	51
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi .....	54
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Linieritas Regresi .....	56
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	57
b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	58
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi .....	58
d. Uji Koefisien Determinasi .....	59
C. Interpretasi Penelitian .....	59
D. Keterbatasan Penelitian .....	60

## BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	61
B. Implikasi .....	62
C. Saran .....	62

DAFTAR PUSTAKA .....	64
----------------------	----

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	117
----------------------------	-----

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	67
2.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y.....	69
3.	Kuesioner Final Variabel X.....	71
4.	Kuesioner Final Variabel Y.....	73
5.	Skor Uji Coba Variabel X.....	75
6.	Data Hasil Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	76
7.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	77
8.	Skor Uji Coba Kembali Hasil Uji Coba Variabel X.....	78
9.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X.....	79
10.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X.....	80
11.	Skor Uji Coba Variabel Y.....	81
12.	Data Hasil Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	82
13.	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	83
14.	Skor Uji Coba Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y.....	84
15.	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y.....	85
16.	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y.....	86
17.	Data Mentah Final Variabel X.....	87
18.	Data Mentah Final Variabel Y.....	89

19. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	91
20. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	92
21. Grafik Histogram Variabel X .....	93
22. Grafik Histogram Variabel Y .....	94
23. Data Mentah Variabel X dan Variabel Y .....	95
24. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku .....	97
25. Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku .....	99
26. Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	100
27. Perhitungan Uji Linieritas dengan Persaman Regresi Linier .....	102
28. Tabel Untuk Menghotung Persamaan Regresi .....	103
29. Grafik Persamaan Regresi .....	105
30. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ .....	106
31. Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ .....	108
32. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ .....	109
33. Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ .....	111
34. Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	112
35. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	114
36. Perhitungan JK (G) .....	115
37. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	117

38. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	118
39. Perhitungan Uji Signifikansi .....	119
40. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	120
41. Perhitungan Data Indikator dan Sub Indikator Variabel X....	121
42. Perhitungan Data Dimensi Variabel Y.....	124
43. Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	127
44. Tabel Nilai r Product Moment.....	128
45. Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors.....	129
46. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z .....	130
47. Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	131
48. Nilai Persentil Untuk Distribusi t .....	132
49. Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ .....	136
50. Surat Keterangan Penelitian dari perusahaan .....	137
51. Daftar Riwayat Hidup .....	125

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Tabel Cara Pengambilan Sampel .....	32
III.2	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	33
III.3	Skala Penilaian Kepuasan Kerja .....	34
III.4	Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	38
III.5	Skala Penilaian Stres Kerja .....	39
III.6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	46
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	50
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja.....	51
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Stres Kerja .....	52
IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja .....	54
IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran .....	57



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	50
IV.2	Grafik Histogram Stres Kerja .....	53
IV.3	Grafik Persamaan Regresi .....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut perusahaan memiliki sumber daya potensial untuk dapat terus bersaing secara kompetitif dalam dunia industri. Salah satu dari sumber daya tersebut adalah manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia memiliki peranan penting sebagai perencana, pelaksana dan juga pengendali untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa adanya peran aktif dari manusianya, maka tujuan perusahaan itu tidak mungkin dapat terwujud.

Mengingat betapa pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan, maka sudah semestinya karyawan diperlakukan secara layak, yaitu dengan memperhatikan keinginan atau kebutuhan karyawan pada umumnya. Untuk menangani masalah yang berkaitan dengan karyawan dalam suatu perusahaan diperlukan suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja. Penting bagi perusahaan untuk

memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dan juga kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu sama lain. Kepuasan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, membuat diri karyawan semakin termotivasi dan semakin produktif dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas bagi perusahaan.

Jadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, karena kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya mempunyai pengaruh cukup besar baik secara langsung maupun tidak langsung pada produktivitas perusahaan. Dengan meningkatnya produktivitas yang dimiliki, perusahaan pun dapat lebih mudah mewujudkan tujuannya.

Pada kenyataannya, usaha untuk mencapai kepuasan tidaklah mudah karena terdapat berbagai hambatan atau permasalahan yang menghalangi tercapainya kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja bersifat dinamik karena merupakan sekumpulan perasaan yang sifatnya tidak tetap atau dapat naik dan turun secara tiba-tiba sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya setiap saat.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti kemangkiran, pindah kerja, malas bekerja dan sebagainya. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri serta perusahaan. Kondisi inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi serta karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan antara lain keterlibatan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, penempatan karyawan, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan dan stres kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal karena pekerjaannya, serta berpartisipasi aktif didalamnya. Keterlibatan kerja karyawan dapat dilihat dari faktor keaktifan mereka berpartisipasi dalam pekerjaannya. Dalam bekerja, karyawan biasanya memiliki ide dan masukan-masukan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan karyawan sering dilibatkan dan didengarkan ide-ide serta masukannya, maka karyawan tersebut akan merasa dihargai dan meningkat kepuasannya.

Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan dilibatkan dan didengarkan masukannya oleh pimpinan. Seharusnya masukan-masukan yang didengar oleh pimpinan meski tidak dijalankan dapat membuat karyawan merasa percaya diri karena apa yang mereka ungkapkan dapat didengarkan oleh pimpinan. Kondisi dimana perusahaan tidak memberikan kebebasan kepada

karyawan dalam mengeluarkan ide dan pendapat serta saran dimana karyawan hanya menuruti perintah-perintah yang ada dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak berkembang karena hanya menuruti perintah-perintah dari atasan. Tidak dilibatkannya karyawan ini akan menyebabkan kepuasan kerja paa karyawan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi bagi karyawan juga sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja para karyawannya. Untuk itu perlu pemberian motivasi yang positif terhadap para karyawan dalam bekerja. Motivasi tersebut dapat berasal dari dalam dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari atasannya. Dengan motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Tetapi dilapangan banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja dalam dirinya. Manajemen dan atasan didalam perusahaan kurang memberikan dorongan, semangat pada karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan yang tidak mau mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sehingga pekerjaan yang dihasilkannya kurang baik. Bila hal ini terus dibiarkan dapat menyebabkan prestasi kerja menurun, penilaian atas kinerjanya dari perusahaan menjadi kurang dan akhirnya mengurangi kepuasan kerja.

Seorang pemimpin memiliki cara khusus untuk mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang sesuai dengan kehendaknya yang disebut dengan gaya

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin karyawannya ternyata dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat selain dapat membina hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan juga dapat membantu penyelesaian tugas-tugas karyawan. Dalam memimpin perusahaan, seorang pimpinan perlu memperhatikan situasi dan kondisi karyawan, seperti memperhatikan kesiapan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Selain itu seorang pimpinan harus pula dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya, sehingga karyawan dapat berinteraksi dengan pimpinan tanpa ada rasa canggung. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pada kenyataannya, masih banyak ditemukan gaya kepemimpinan yang tidak efektif dalam memimpin bawahan seperti otoriter dan juga sikap tidak kooperatif. Pimpinan seperti itu sering memaksakan keinginannya kepada bawahan, selalu mengekang kebebasan karyawan, tidak mau menerima masukan, tidak peduli dengan karyawannya dan cenderung memerintah. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak baik dengan bawahannya saat bekerja, sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja dan mengurangi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat pula dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan. Penempatan karyawan merupakan satu hal yang menarik untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan karena kegiatan penempatan karyawan ini akan banyak menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target atau tujuannya. Satu prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan adalah "*the right*

*man on the right place*” artinya seseorang harus ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian, kepribadian dan latar belakang pendidikannya, akan membuat karyawan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja pun akan meningkat. Sebaliknya karyawan akan merasa kurang puas jika ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian, kepribadian atau latar belakang pendidikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan selalu berusaha untuk bekerja dengan baik. Hal itu dikarenakan hasil pekerjaan yang dilakukannya dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan ini pada akhirnya memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan dalam bekerja.

Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen yang seutuhnya pada perusahaan. Banyak ditemukan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Karyawan ini tidak peduli terhadap perusahaan, sering absen dalam pekerjaannya dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tidak dikerjakan dengan sepenuh hati sehingga hasil yang diperolehnya pun selalu membuat dirinya tidak pernah merasa puas. Perasaan yang kurang puas ini pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan kerjanya.

Selain itu faktor yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Dalam suatu perusahaan terkadang mempunyai kecenderungan untuk mengelompokkan pekerjaan sesuai dengan fungsi para karyawannya. Adanya penggunaan teknologi dan alat-alat modern dalam perusahaan, memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dengan cara melakukan pekerjaan semacam itu, maka karyawan dapat memperoleh keefektifan kerja yang optimal dan hasil pekerjaannya diharapkan dapat berkualitas dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja dalam diri karyawan meningkat.

Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah bagi manajemen di suatu perusahaan untuk mengenali karakteristik pekerjaan yang disenangi oleh para karyawannya. Mengingat bahwa banyak juga para karyawan yang sulit mengungkapkan keluhannya apabila karyawan kurang memiliki kepuasan kerja. Karyawan yang tidak menyenangi karakteristik pekerjaannya membuat karyawan cenderung tidak bekerja dengan baik, karena karyawan tidak bisa menggunakan seluruh potensi yang ada didalam dirinya untuk bekerja dan hasil yang diperolehnya kurang memuaskan sehingga kepuasan kerjanya pun menurun.

Karyawan sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari permasalahan yang harus dihadapinya. Salah satunya adalah stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, sikap pimpinan yang kurang adil, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atau target pekerjaan yang harus dipenuhi dapat menyebabkan kondisi ketegangan pada diri karyawan. Jika kondisi



yang menyebabkan ketegangan karyawan terus bertambah sehingga karyawan tidak mampu untuk menghadapi tuntutan kerja tersebut maka dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja inilah yang pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak positif dan juga negatif baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Stres yang mempunyai dampak positif atas seseorang biasa disebut *eustress*, dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki tingkat prestasi kerjanya. Tetapi walaupun stres dapat membawa pengaruh positif, biasanya stress yang berkaitan dengan pekerjaan cenderung membawa dampak negatif atau disebut *distress*, karena dapat menurunkan kepuasan kerja.

Banyak ditemukan di dalam perusahaan karyawan yang memiliki stres kerja. Jika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang berlebihan dalam dirinya maka akan menimbulkan dampak yang tidak sehat, karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh, akibatnya ia tidak mampu lagi mengambil keputusan-keputusan yang tepat dan perilakunya pun ikut terganggu. Selama stres ini belum teratasi maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

PT Perusahaan Perdagangan Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama PPI, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan. PPI merupakan hasil merger PT Pantja Niaga, PT Cipta Niaga dan PT Dharma Niaga. Sebagai hasil merger tiga perusahaan, tentunya masalah yang dihadapinya pun

lebih kompleks. PT Perusahaan Perdagangan Indonesia berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan stres kerja yang menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam perusahaan tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kurangnya keterlibatan karyawan
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
4. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai
5. Rendahnya komitmen organisasi
6. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai
7. Stres kerja yang tinggi mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena stres kerja dapat dilihat dari penyebab dan reaksinya maka masalah penelitian akan

dibatasi pada masalah “hubungan antara reaksi pada stres kerja dengan kepuasan kerja”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah pengalaman dan pengetahuan tentang stres kerja dengan kepuasan kerja.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan perpustakaan Fakultas Ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti bidang yang sama.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan dan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Bagi masyarakat, sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang stres kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

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

Manusia memiliki kebutuhan di dalam hidupnya. Kebutuhan manusia sangat beraneka ragam dan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu manusia berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan dapat terpenuhi dengan berbagai cara, salah satunya yaitu dengan bekerja. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan timbul rasa puas dalam diri manusia.

Kepuasan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan harapan atau keinginan dalam dirinya. Begitupula di dalam lingkup pekerjaan, kepuasan kerja sangat didambakan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya agar hasil yang diperolehnya akan maksimal.

Para ahli menyimpulkan pengertian kepuasan kerja dengan berbagai pemaparan. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa: *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with*

*employees view their work*". Dapat diartikan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja<sup>1</sup>.

Menurut Wexley dan Yuki yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan: "*Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*". Yang diartikan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya<sup>2</sup>.

Davis dan Newstrom yang dikutip oleh Amilin dan Rosita Dewi, "Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka"<sup>3</sup>.

Roger Bennett berpendapat: "*Job satisfaction is the extent to which employees favourably perceive their work*"<sup>4</sup>. Yang dapat berarti, kepuasan kerja adalah suatu pandangan yang luas dimana karyawan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan.

Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright menyatakan, "*Job Satisfaction is a pleasant feeling resulting from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*"<sup>5</sup>. Yang dapat diartikan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa kebutuhan seseorang dapat

---

<sup>1</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009), h.117

<sup>2</sup>*Ibid*

<sup>3</sup>Amilin dan Rosita Dewi, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating, *Jurnal Akuntansi dan & Auditing Indonesia vol.12 no.1*, 2008, h.16

<sup>4</sup>Roger Bennett, *Organizational Behavior*, Third Edition, (USA: Pearson Education Limited. 2007), h.115

<sup>5</sup>Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart and Patrick M. Wright, *Human Resource Management*, 2004, (USA: McGraw-Hill. 2004), h.325

terpenuhi dengan bekerja atau pemenuhan dari kebutuhan merupakan hasil penting dari bekerja.

Sesuai dengan beberapa ahli di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang ada pada diri karyawan dalam memandang pekerjaannya.

Menurut Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka”<sup>6</sup>. Sedangkan menurut Vecchio yang dikutip oleh Wibowo, “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”<sup>7</sup>.

Gibson yang dikutip oleh Wibowo, berpendapat bahwa: “Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka”<sup>8</sup>. Robert Hoppecl New Hope Pemsylvania yang dikutip oleh Pandji Anoraga, menyatakan “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”<sup>9</sup>.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Amilin dan Rosita Dewi, “Seorang individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut”<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007), h.223

<sup>7</sup>*Ibid.*, h.323

<sup>8</sup>*Ibid.*, h.323-324

<sup>9</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002), h.81

<sup>10</sup>Amilin dan Rosita Dewi, *op.cit.*, h.16

Jadi dapat diartikan juga bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif dan juga kecenderungan tindakan seseorang mengenai seberapa jauh pekerjaannya dapat memberikan hasil yang penting sekaligus memuaskan kebutuhannya.

Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Wibowo, mendeskripsikan “Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”<sup>11</sup>.

Martoyo yang dikutip oleh Argo B. Wuisan,

Kepuasan kerja dimaksudkan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan<sup>12</sup>.

Pendapat lain menurut Tiffin yang dikutip oleh Pandji Anoraga, mendefinisikan “Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan”<sup>13</sup>.

Blum yang dikutip oleh Pandji Anoraga, menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup>Wibowo, *op.cit.*, h.324

<sup>12</sup>Argo B. Wuisan, Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado, *Jurnal Ilmu Administrasi vol.3 no.2*, 2007, h.128

<sup>13</sup>Pandji Anoraga, *op.cit.*, h.82

<sup>14</sup>Pandji Anoraga, *op.cit.*, h.82

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Pandji Anoraga,

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a) Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b) Segi sosial psikologi
  - 1) Kesempatan untuk maju
  - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
  - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
  - 4) Berhubungan dengan pergaulan antar karyawan dengan karyawan dan antar karyawan dengan atasannya<sup>15</sup>.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Hackman & Okham yang dikutip oleh Nilufar A., Zaini A., David Y. dan S. Shah Alam,

*Job satisfaction includes general elements and specific elements: the whole perception of job pleasure is considered as general elements; job security, pay, co-worker, supervision and personal growth and development are considered as specific elements*<sup>16</sup>.

Dapat juga diartikan bahwa, kepuasan kerja mencakup unsur-unsur umum dan unsur-unsur spesifik: keseluruhan persepsi dari kesenangan pekerjaan dianggap sebagai unsur-unsur umum, keamanan kerja, membayar, rekan kerja, supervisi dan pertumbuhan pribadi dan pengembangan dianggap sebagai unsur-unsur tertentu.

Pendapat lain menurut Herzberg yang dikutip oleh Nor Liana dan Mansor,

*Herzberg's Two-Factor Theory, comprises two factors namely hygiene factors and motivational factors. Hygiene factors include salary,*

---

<sup>15</sup>Pandji Anoraga, *op.cit.*, h.82

<sup>16</sup>Nilufar A., Zaini A., David Y. dan S. Shah Alam, Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, *European Journal, of Social Sciences*, vol.8 no.1, 2009, h.124



*interpersonal relations with superiors, subordinates and peers, organization policies and administration, supervision, status, job security, working conditions and personal life. Whereas motivation factors include achievement, advancement, responsibility, work itself and possibility of growth*<sup>17</sup>.

Yang dapat diartikan, Teori Dua-Faktor Herzberg, terdiri dari dua faktor yang dinamakan faktor higienis dan faktor motivasi. Faktor-faktor higienis meliputi gaji, hubungan interpersonal dengan atasan, bawahan dan rekan kerja, kebijakan organisasi dan administrasi, supervisi, status, keamanan kerja, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor-faktor motivasi meliputi prestasi, kemajuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk tumbuh.

Luthans, Gibson, Ivancevich dan Donnelly menjelaskan bahwa ada lima hal penting yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lima hal tersebut meliputi:

- a) Pekerjaan, jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan. Pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan dan pekerjaan itu dapat memberikan status.
- b) Gaji, gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga dapat memberikan kepuasan pada tingkat berikutnya.
- c) Promosi, kesempatan untuk lebih berkembang dan mengembangkan diri di organisasi dapat menjadi sumber kepuasan kerja.
- d) Supervisor, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya dengan memberikan kesempatan karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, memberikan pengarahan dan bantuan pada karyawan dan berkomunikasi dengan karyawan.

---

<sup>17</sup>Nor Liana dan Mansor, A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia, *The Journal of International Social Research* vol.2 no.9, 2009, h..301

- e) Rekan sekerja, rekan sekerja yang dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat memberikan dukungan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja<sup>18</sup>.

Menurut Opkara yang dikutip oleh Salman Khalid dan Muhammad Zohaib Irshad mengatakan, “*factors such as pay, the work itself, supervision, relationship with co-workers and opportunities for promotions have been found to contribute to the job satisfaction*”<sup>19</sup>.

Yang diartikan bahwa faktor-faktor yang dapat berkontribusi dalam kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan peluang untuk promosi.

Smith, Kendall dan Hullin yang dikutip oleh Afwan H., Taher A. Dan M. Al Musadieg, memberikan lima dimensi sebagai sumber kepuasan kerja, sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu suatu tingkat dimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b) Pembayaran (pay), yaitu terkait dengan jumlah finansial yang diberikan dalam bentuk gaji/upah yang diterima dan derajat kesesuaian yang seimbang antara anggota dalam organisasi.
- c) Kesempatan untuk dipromosikan (promotion opportunities), yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi dalam hierarki organisasi.
- d) Supervisi (supervision), yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e) Rekan sekerja (co-worker), interaksi atau hubungan dengan rekan sekerja<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup>Fazmah I. Ardiansyah, Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Pengaruh Pengaturan Emosi pada Keinginan Untuk Keluar, *Fokus Manajerial, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol.7 no.2*, 2009, h.150-151

<sup>19</sup>Salman Khalid, Muhammad Zohaib Irshad, Job Satisfaction Among Bank Employees in Punjab, Pakistan: A Comparative Study, *European Journal of Social Sciences vol.17 no.4*, 2010, h. 571

<sup>20</sup>Afwan H., Taher A. Dan M. Al Musadieg, Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Praktik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Jurnalis Harian Pagi Jawa Pos Surabaya), *Jurnal Aplikasi Manajemen vol.2 no.3*, 2004, h.538

John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, faktor yang penting dalam kepuasan kerja:

- a) Imbalan: jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b) Pekerjaan itu sendiri: sejauhmana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
- c) Peluang promosi: ketersediaan peluang untuk maju.
- d) Supervisi: kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- e) Rekan kerja: sejauhmana rekan kerja bersahabat, kompeten dan memberikan dukungan<sup>21</sup>.

Ini berarti dimensi kepuasan yang terdapat dalam pekerjaan adalah pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, gaji yang dirasakan adil oleh karyawan, hubungan sesama karyawan yang harmonis, atasan yang mendukung pelaksanaan kerja dan adanya kesempatan untuk kemajuan dalam karir.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan beberapa aspek seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan (supervisi), rekan kerja dan upah (gaji).

## **2. Stres Kerja**

Dalam suatu fase kehidupan, setiap manusia akan menemui dan dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang berkaitan dengan hidupnya, termasuk dalam pekerjaan. Namun kenyataan yang terjadi dalam kehidupan, tidak semua manusia mempunyai kemampuan dan kesiapan mental yang cukup untuk

---

<sup>21</sup>John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh Jilid 1 (Jakarta: Gramedia, 2009), h. 90

mengatasi berbagai persoalan. Hali inilah yang menjadi pemicu adanya stres, terutama dalam pekerjaan

Banyak ahli berpendapat mengenai stres kerja itu sendiri. Ada yang mempunyai pendapat yang serupa ada juga yang berbeda pendapat. Seperti salah satunya menurut Stephen P. Robbins,

Stres kerja yaitu kondisi dinamis dimana seseorang bertentangan dengan peluang, hambatan atau permintaan yang terkait dengan apa yang ia inginkan dan dimana penyelesaiannya itu diterima karena adanya unsur hal yang penting dan tidak pasti<sup>22</sup>.

Pendapat lainnya dari Hariandja yang dikutip oleh Argo B. Wuisan, “Stres merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan”<sup>23</sup>. Sedangkan Latack mendefinisikan “Stres kerja sebagai suatu keadaan ketidakpastian, yang disebabkan karena apa yang diharapkan tidak sesuai dengan pekerjaannya”<sup>24</sup>.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja yaitu kondisi dimana seseorang bertentangan dengan peluang, hambatan atau permintaan yang terkait dengan apa yang ia inginkan dan dimana penyelesaiannya itu diterima karena apa yang diharapkan tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Beehr dan Newman, “Stres kerja sebagai kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, yang bercirikan adanya

---

<sup>22</sup>Paiman, Pengaruh Stres Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Depsos RI, *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis* vol.3, no.7, 2004, h.19

<sup>23</sup>Argo B. Wuisan, *op.cit.*, h.128

<sup>24</sup>Hartanti dan Soerjani Rahaju, Peran Sense of Humor Pada Dampak Negatif Stres Kerja Dosen, *ANIMA, Indonesian Psychological Journal*, vol.18 no.4, 2003, h.395

perubahan pada diri manusia, yang memaksa menyimpang dari fungsi normalnya”<sup>25</sup>.

Miner yang dikutip oleh Desie Warni, menyatakan bahwa “Stres pada pekerja terjadi karena interaksi pekerja dengan pekerjaan atau lingkungan kerja, yang ditandai dengan penolakan diri sehingga terjadi penyimpangan secara fungsional”<sup>26</sup>.

DuBrin menyatakan bahwa:

Stres kerja diartikan sebagai stres yang terjadi pada pekerjaan, yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, yang apabila berlarut-larut akan menimbulkan burnout (kelelahan mental, fisik dan emosional yang berlebihan)<sup>27</sup>.

Jadi stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara karyawan dengan pekerjaan dan lingkungannya, yang bercirikan adanya perubahan pada diri karyawan sehingga terjadi penyimpangan dari fungsi normalnya.

Rohany yang dikutip oleh Nor Liana dan Mansor, “*Occupational stress is anything regarding the working environment or nature of work itself that causes individual perceived stress*”<sup>28</sup>. Yang dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai segala sesuatu mengenai lingkungan kerja atau sifat dari pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan stres yang dirasakan individu.

---

<sup>25</sup>*Ibid*

<sup>26</sup>Desie Warni, Stres Akibat Kerja yang Dihadap Oleh Pekerja, *Majalah Ilmiah WIDYA no.260*, 2007, h.45

<sup>27</sup>Hartanti dan Soerjani Rahaju, *op.cit.*, h.395

<sup>28</sup>Nor Liana dan Mansor, *op.cit.*, h..301

Philip L. Rice yang dikutip oleh Amilin dan Rosita Dewi menambahkan “Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja”<sup>29</sup>.

Menurut Handoko yang dikutip oleh Christiana Sihombing dan Noviana, “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”<sup>30</sup>.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami individu (karyawan) yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi mengenai lingkungan kerja atau sifat dari pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan stres yang dirasakan individu.

Schwarzer, Jerusalem & Hahn yang dikutip oleh Robert A. Baron dan Donn Byrne menyatakan bahwa: “*At work, stress is frequently the result of negative interpersonal relationships, work overload, and the loss of one’s job*”<sup>31</sup>.

Yang dapat diartikan bahwa stres di tempat kerja adalah frekuensi hasil dari hubungan interpersonal yang negatif, beban kerja yang berlebihan dan kehilangan pekerjaan.

Philip L. Rice yang dikutip oleh Amilin dan Rosita Dewi menambahkan bahwa “*Typical causes of stress on the job are work overload, time pressures,*

---

<sup>29</sup>Amilin dan Rosita Dewi, *op.cit.*, h.15

<sup>30</sup>Christiana Sihombing dan Noviana, Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi FE UKI vol. XVII No.2*, 2007, h.49

<sup>31</sup>Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Social Psychology, Tenth Edition*, (USA: Pearson Education, Inc. 2004), h.541

*differences between company and employee values, change of any type (especially when it is major or unusual) and frustration”<sup>32</sup>.*

Dapat diartikan bahwa penyebab stres pada pekerjaan adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, perubahan-perubahan lainnya (terutama dalam perubahan besar atau yang tidak biasa) dan frustrasi.

Menurut Wilson dan Corlett yang dikutip oleh Swasti Wulanyani dan Lilik Sudiajeng,

Secara umum ada tiga situasi yang dapat memicu timbulnya stres kerja yaitu:

- a) pekerja dihadapkan pada tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya
- b) pekerja mempunyai keterbatasan dalam mengatasi masalahnya
- c) dukungan dari kolega, penyelia, teman atau keluarga yang kurang<sup>33</sup>.

Joseph E, Champoux berpendapat, *“Work Stressors include deadlines, work overload, shift work, job security, and the physical environment”<sup>34</sup>*. Dapat diartikan bahwa sumber-sumber stres kerja antara lain keterbatasan waktu, beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang tidak teratur, keamanan kerja yang kurang dan lingkungan fisik yang kurang mendukung.

Menurut Jerald Grenberg, *“Work Stress as the pattern of emotional states and physiological reactions occurring in response to demands from within or outside*

---

<sup>32</sup>John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behaviour, Human Behavior at Work, Tenth Edition* (USA: McGraw-Hill. 2007), h.436

<sup>33</sup>Swasti Wulanyani dan Lilik Sudiajeng, Stres Kerja Akibat Konflik Peran Pada Wanita Bali, *ANIMA, Indonesian Psychological Journal* vol. 21 no.2, 2006, h.193

<sup>34</sup>Joseph E, Champoux, *Organizational Behavior: Essential Tenets*, (Canada: Thomson. 2003), h.352

*organizations*”<sup>35</sup>. Yang dapat juga diartikan bahwa stres kerja sebagai pola dari keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang terjadi dalam menanggapi tuntutan dari dalam atau luar organisasi.

Leka, Griffiths and Cox yang dikutip oleh Nor Liana dan Mansor berpendapat bahwa “*Occupational stress as the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope*”<sup>36</sup>.

Dapat diartikan bahwa stres kerja sebagai respon yang dimiliki orang-orang ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan untuk mengatasi tantangan yang ada dalam pekerjaan tersebut.

Davidson & Cooper yang dikutip oleh Desie Warni,

*Job stress is a special emphasis will also be placed on specific potential stressors in the work environment, underutilization of abilities, underload of boredom, work overload, role conflict, inequity of pay, job future ambiguity, relationships and work, equipment and danger*<sup>37</sup>.

Yang diartikan bahwa stres kerja adalah penekanan khusus yang merupakan penyebab potensial stres dalam lingkungan kerja, kemampuan yang terbatas, kebosanan yang berlebih, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, gaji yang tidak sesuai, ambiguitas kerja di masa depan, hubungan dalam pekerjaan, peralatan dan juga bahaya yang ada.

---

<sup>35</sup>Jerald Grenberg, *Managing Behavior in Organizations, Second Edition*, (USA: Prentice-Hall, Inc. 2006), h.214

<sup>36</sup>Nor Liana dan Mansor, *op.cit.*, h.301

<sup>37</sup>Desie Warni, *op.cit.*, h.47



Jadi secara umum penyebab atau sumber-sumber dari stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, jadwal kerja yang tidak teratur, keamanan kerja yang kurang, lingkungan fisik yang kurang mendukung, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan perubahan-perubahan lainnya.

Cooper & Quick yang dikutip oleh A.M. Rossi mendefinisikan bahwa: *“Occupational stress has been shown to be associated with several manifestations of stress. There are numerous behavioral, physiological and emotional reactions that have been associated with work-related stress”*<sup>38</sup>.

Yang dapat diartikan bahwa stres kerja merupakan hal yang berhubungan dengan pembuktian dari stres itu sendiri. Ada reaksi berupa perilaku, fisiologis dan juga emosional yang telah dikaitkan dengan stres di tempat kerja.

Menurut Selye yang dikutip oleh Perrewe dan Ganster menyatakan bahwa *“Workplace stress as an organism’s reaction to an anxiety-provoking event that can take psychological, physiological or behavioral form”*<sup>39</sup>. Dapat diartikan bahwa stres pada tempat kerja adalah reaksi organisme terhadap suatu kejadian mengusarkan yang dapat berbentuk psikologis, fisiologis atau perilaku.

Menurut Khan dan Byosiere yang dikutip oleh Robert A. Giacalone dan Carole L., mendefinisikan *“Job stress generally refers to physiological and*

---

<sup>38</sup>Ana Maria Rossi, Pamela L. Perrewe, and Steven L. Sauter, *Stress and Quality of Working Life*, (USA: Age Publishing, 2006), h.10

<sup>39</sup>Pamela L. Perrewe and Daniel C. Ganster, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, (United Kingdom: Elsevier,Ltd., 2004), h.176

*psychological reactions of individuals to conditions encountered at work*<sup>40</sup>. Yang dapat diartikan, stres kerja umumnya mengacu pada reaksi fisiologis dan psikologis seseorang atas kondisi yang dihadapinya.

Menurut European Union yang dikutip oleh Margue Iskander, “*Work related stress was defined as the emotional, cognitive, behavioral and physiological reaction to aversive and noxious of work*”<sup>41</sup>. Diartikan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan didefinisikan sebagai reaksi emosi, kognitif, perilaku dan fisiologis yang merugikan dalam bekerja.

Menurut Henry L. Tossi, Neal P. Mero dan John R. Rizzo, “*Work stress manifested may be in physiological, psychological or behavioral reaction that are triggered by the cognitive appraisal of the situation*”<sup>42</sup>. Yang dapat diartikan bahwa stres kerja dapat dilihat dari reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku seseorang dari situasi yang dihadapinya.

Menurut Stephen P. Robbins,

Konsekuensi stres:

- a) Fisiologis: stres berkaitan dengan keadaan fisiologis, seperti meningkatkan detak jantung dan menimbulkan sakit kepala.
- b) Psikologis: stres muncul dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, mudah marah dan kebosanan.
- c) Perilaku: stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam pola makan, bicara cepat dan gangguan tidur<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup>Robert A. Giacalone dan Carole L., *Handbook of Workplace Spiritually and Organizational Performance, Second Edition*, (USA: M.P. Sharpe, Inc. 2010), h.16

<sup>41</sup>Magued Iskander, *Innovations in E-Learning, Instruction Technology, Assessment and Engineering Education*, (Netherlands: Springer, 2007), h.249

<sup>42</sup>Henry L. Tossi, Neal P. Mero dan John R. Rizzo, *Managing Organizational Behavior, Forth Edition*, (USA: Blackwell Publishers Inc. 2000), h.198

<sup>43</sup>Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, (Jakarta: PT Prehallindo, 2006), h.228

Handoko yang dikutip oleh Christiana Sihombing dan Noviana, menyatakan:

Akibat-akibat stres kerja antara lain:

- a) Gejala fisiologis:  
Stres dapat meningkatkan laju detak jantung, meningkatkan tekanan darah dan menimbulkan sakit kepala.
- b) Gejala psikologis  
Stres muncul dalam keadaan psikologis ketegangan, kecemasan, mudah marah dan kebosanan.
- c) Gejala perilaku  
Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam pola makan, bicara cepat dan gangguan tidur<sup>44</sup>.

Dapat disimpulkan dari beberapa teori di atas bahwa stres kerja dapat tercermin melalui reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku seseorang atas kondisi dari pekerjaan yang cenderung bersifat negatif.

Hubungan yang kuat antara stress kerja dengan kepuasan kerja dapat diibaratkan berbanding terbalik, yaitu pada tingkat stres kerja yang tinggi maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja. Sedangkan pada saat stres kerja menurun maka kepuasan kerja dari karyawan pun akan meningkat.

Menurut Stephen P. Robbins, “Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan”<sup>45</sup>. Menurut Cooper & Smith yang dikutip oleh Christiana Sihombing dan Noviana, menyatakan stres kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang rendah<sup>46</sup>.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, “*Workplace stress is negatively related to job satisfaction, organizational commitment and*

---

<sup>44</sup>Christiana Sihombing dan Noviana, *op.cit.*, h.49-50

<sup>45</sup>Stephen P. Robbins, *op.cit.*, h.228

<sup>46</sup>Christiana Sihombing dan Noviana, *op.cit.*, h.51

*performance*”<sup>47</sup>. Yang dapat diartikan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.

Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul yang dikutip oleh Steven D. Brown dan Robert W. Lent, berpendapat bahwa: “*Job stress has often been assumed to be merely one negative aspect of global, overall job satisfaction*”<sup>48</sup>. Yang berarti, stres kerja secara umum sering dianggap sebagai satu aspek negatif dari kepuasan kerja.

Menurut Fairbrother and Warn yang dikutip oleh Nor Liana dan Mansor, “*Occupationally stress can be negatively related to job satisfaction*”<sup>49</sup>. Yang dapat diartikan stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku seseorang terhadap kondisi yang dialaminya di tempat kerja.

## **B. Kerangka Berpikir**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan berhubungan langsung dengan seluruh kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk

---

<sup>47</sup>Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, (New York: McGraw-Hill, 2004), h.695

<sup>48</sup>Steven D. Brown and Robert W. Lent, *Career Development and Counseling*, (USA: John Wiley & Sons, Inc. 2005), h.242

<sup>49</sup>Nor Liana dan Mansor, *op.cit.*, h..301

mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang diinginkan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Harapan karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, kepenyeliaan (supervisi) dan rekan sekerja.

Akan tetapi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, tidaklah mudah karena terdapat berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku seseorang terhadap kondisi yang dialaminya di tempat kerja.

Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu cermin diri atas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang berkaitan erat dengan kondisi emosional dan psikologis karyawan atas pekerjaannya. Apabila suatu pekerjaan dilakukan dengan kondisi yang jauh dari ketegangan, maka tentu saja karyawan akan bekerja dengan senang hati dan hal ini dapat menciptakan suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Namun apabila kondisi dalam pekerjaan banyak memperoleh tekanan atau tuntutan maka pekerjaan karyawan akan terhambat dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menurun. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung

akan menurun gairah kerjanya, kurang konsentrasi pada pekerjaan dan merasa tidak puas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan tersebut, sehingga dapat dikatakan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. “Terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.” Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan fakta yang tepat (sahih, benar dan valid) serta dapat dipercaya, mengenai apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO) di Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia, yang beralamat di Jl. Abdul Muis No.8-10, Jakarta Pusat. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian karena merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang perdagangan yang menunjang judul skripsi yang peneliti paparkan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2011, dimana waktu tersebut merupakan waktu yang dianggap paling efektif untuk melaksanakan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya”<sup>50</sup>.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (PERSERO) yang berjumlah 220 karyawan. Populasi terjangkau diambil dari karyawan bagian non komersil divisi SDM, Keuangan, Akuntansi dan Pajak, Manajemen Resiko, Teknologi Informasi dan Satuan Pengawasan Internal yang jumlahnya 75 karyawan. Sehingga penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5% sebanyak 62 responden. Alasan peneliti mengambil populasi terjangkau karena divisi tersebut merupakan bagian perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar sehingga dianggap rentan dengan masalah yang ingin diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proporsional random sampling*). Cara pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

---

<sup>50</sup>Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Riset* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 90



**Tabel III.1**  
**Proses Perhitungan Pengambilan Sampel**

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sampel
1. Sumber Daya Manusia	11	$11/75 \times 62 = 9,0$	9
2. Keuangan	16	$16/75 \times 62 = 13,2$	13
3. Akuntansi dan Pajak	24	$24/75 \times 62 = 19,8$	20
4. Manajemen Resiko	10	$10/75 \times 62 = 8,2$	8
5. Teknologi Informasi	6	$6/75 \times 62 = 4,9$	5
6. Satuan Pengawasan Internal	8	$8/75 \times 62 = 6,6$	6
<b>Jumlah</b>	75		62

#### **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu stres kerja (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1) Kepuasan Kerja**

###### **a) Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja karyawan adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan beberapa aspek seperti pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan (supervisi), rekan kerja dan upah (gaji).

###### **b) Definisi Operasional**

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert dan datanya berupa data primer. Pernyataan yang mencerminkan dimensi kepuasan meliputi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kesempatan untuk maju (*promotion*),

pengawasan (*supervisi*), rekan kerja (*co-workers*) dan balas jasa berupa gaji/upah (*pay*).

### c) Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi dari kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang *drop* setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen *final* masih mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja yang terdapat pada Tabel III.2

**Tabel III.2**

#### **Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y Kepuasan Kerja**

Variabel	Dimensi	Butir Soal Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	1, 9, 21	13	1, 8, 19	12
	Promosi	14	2	13	2
	Pengawasan	6, 12, 15	5*,19	5, 11, 14	17
	Rekan Kerja	4, 10, 17, 20	7	4, 9, 15, 18	6
	Gaji/Upah	8, 11, 18	3, 16*	7, 10, 16	3
Jumlah		14	7	14	5
		21		19	

\*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

**Tabel III.3**

**Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

**d) Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 21 butir pernyataan yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia Divisi Umum dan Hukum Korpotasi.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut<sup>51</sup>:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum Y_i \cdot Y_t}{\sqrt{(\sum Y_i^2)(\sum Y_t^2)}}$$

Dimana :

$r_{\text{hitung}}$  = koefisien antara skor butir dengan skor total

$y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $y_i$

$y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $y_t$

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, drop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 21 butir pernyataan dinyatakan 19 valid dan dapat digunakan, serta 2 drop dan tidak dapat digunakan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

---

<sup>51</sup>Djaali, Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 86

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut<sup>52</sup>:

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

$S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = jumlah varians total

$\sum Y_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $Y_i$

$\sum Y_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $Y_t$

$n$  = jumlah sampel

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>53</sup>:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$  = Jumlah varians butir

$St^2$  = Varians total

<sup>52</sup>Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2002), h. 369

<sup>53</sup>Djaali, Pudji Muljono, *op.cit.*, h. 89

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 0,69 Selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 63,37 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan di dapat hasil  $r_{ii}$  yaitu 0,872. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir pernyataan digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel kepuasan kerja.

## **2) Stres Kerja**

### **a) Definisi Konseptual**

Stres kerja adalah adalah suatu bentuk reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku seseorang terhadap kondisi yang dialaminya di tempat kerja.

### **b) Definisi Operasional**

Stres kerja diukur dengan menggunakan skala Likert dan datanya berupa data primer. Pernyataan yang mencerminkan indikator stres kerja itu sendiri meliputi reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku. Sub indikator fisiologis seperti detak jantung meningkat dan sakit kepala. Sub indikator psikologis seperti ketegangan dan mudah marah. Sub indikator perilaku yaitu, perubahan dalam pola makan, bicara cepat dan gangguan tidur.

### **c) Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja**

Kisi-kisi instrumen penelitian stres kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres

kerja, dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel stres kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir pertanyaan dan untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan sub indikator variabel stres kerja yang terdapat pada tabel III.4.

**Tabel III.4**

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel X Stres Kerja**

	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Buti Final		
			+	-	+	-	
Stres Kerja (Variabel X)	Reaksi Fisiologis	Detak Jantung Meningkat	16	1, 9	14	1, 8	
		Sakit Kepala		7, 19		6, 16	
	Reaksi Psikologis	Ketegangan	8, 14	3*, 21	7, 12	17	
		Mudah Marah	20*	2, 11		2, 9	
	Reaksi Perilaku	Perubahan Pola Makan	15, 22	6, 10*	13, 18	5	
		Bicara Cepat	17*	4, 13		3, 11	
		Gangguan Tidur	12	5, 18	10	4, 15	
	Jumlah			8	14	6	12
				22		18	

\*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai

5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

**Tabel III.5**  
**Skala Penilaian untuk Stres Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SL : Selalu	1	5
2	SR : Sering	2	4
3	KK : Kadang-Kadang	3	3
4	HTP : Hampir Tidak Pernah	4	2
5	TP : Tidak Pernah	5	1

#### **d) Validasi Instrumen Stres Kerja**

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 22 butir pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator stres kerja seperti terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel stres kerja. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia Divisi Hukum dan Korpotasi.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor



butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut<sup>54</sup>:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum X_i \cdot X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Dimana :

$r_{\text{hitung}}$  = koefisien antara skor butir dengan skor total

$x_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $x_i$

$x_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $x_t$

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{\text{tabel}} = 0,361$  jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 22 butir pernyataan dinyatakan 18 valid dan dapat digunakan, serta 4 drop dan tidak dapat digunakan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut<sup>55</sup>:

<sup>54</sup>Djaali, Pudji Muljono, *op.cit.*, h. 86

<sup>55</sup>Burhan Nurgiyantoro, *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada, 2004), h. 76

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana:

$S_i^2$  = jumlah varians butir

$S_t^2$  = jumlah varians total

$\sum X_i^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari  $X_i$

$\sum X_t^2$  = jumlah kuadrat deviasi skor total dari  $X_t$

$n$  = jumlah sampel

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut<sup>56</sup>:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir ( $S_i^2$ ) sebesar 0,78

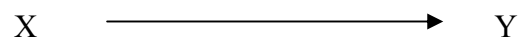
---

<sup>56</sup>Djaali, Pudji Muljono, *op.cit.*, h. 89

Selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 118,92 kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach dan di dapat hasil  $r_{ii}$  yaitu 0,878. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan digunakan sebagai instrumen final yang mengukur variabel stres kerja.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X (stres kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (stres kerja)

Y : Variabel Terikat (kepuasan kerja)

—→ : Arah Hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

##### 1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dapat berdasarkan nilai variabel independen (X). Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut<sup>57</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

---

<sup>57</sup>Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Cv Alfabeta, 2007) h.261

Dimana:

- $\hat{Y}$  : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a : Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)
- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut <sup>58</sup>:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan:

- Y : Jumlah skor Y
- X : Jumlah skor X
- n : Jumlah sampel
- a : Nilai konstanta a
- b : Koefisien arah regresi linier

---

<sup>58</sup>*Ibid*, h. 262

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05.

Rumus yang digunakan adalah<sup>59</sup>:

$$L_o = | F ( Z_i ) - S ( Z_i ) |$$

Keterangan:

$F ( Z_i )$  : merupakan peluang angka baku

$S ( Z_i )$  : merupakan proporsi angka baku

$L_o$  : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

Jika  $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$ , maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila

$L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$ .

---

<sup>59</sup>Sudjana, *op.cit.*, h. 466

## b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika:

**$H_0 : Y = \alpha + \beta X$  (maka regresi linier)**

**$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$  (maka regresi tidak linier)**

Kriteria Pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti Regresi dinyatakan Linier jika  $H_0$  diterima.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik:

**$H_0 : \beta \geq 0$  (koefisien arah regresi tidak berarti)**

**$H_i : \beta < 0$  (koefisien arah regresi berarti)**

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , Regresi dinyatakan berarti jika menolak  $H_0$ . Langkah perhitungan keberartian dan kelinearitasan terlihat pada tabel di bawah ini<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup>Sugiyono, *op.cit*, h. 266

**Tabel III.5**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
Total	N	$Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	XY	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$		
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a)-Jk(b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk(s)-Jk(G)-(b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$		
Galat	n-k	$Y^2 - \frac{Jk(G) \cdot Y}{Nk} =$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linier

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut<sup>61</sup>:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\Sigma X$  : Jumlah skor variabel X

<sup>61</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2009) h.183

$\Sigma Y$  : Jumlah skor variabel Y

$\Sigma X^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel X

$\Sigma Y^2$  : Jumlah kuadrat skor variabel Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:<sup>62</sup>

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi product moment

n : banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

**H<sub>0</sub> :  $\rho \geq 0$**  (berarti tidak ada hubungan)

**H<sub>1</sub> :  $\rho < 0$**  (berarti ada hubungan)

Kriteria Pengujian :

H<sub>0</sub> ditolak apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  berada didaerah penolakan H<sub>0</sub>, maka korelasi yang terjadi signifikan. H<sub>0</sub> diterima apabila  $t_{hitung} > -t_{tabel}$ , dimana  $t_{hitung}$  berada didaerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka korelasi yang terjadi tidak signifikan.

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, h. 187



**d. Uji Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kepuasan Kerja) ditentukan X (Stres Kerja) dengan menggunakan rumus<sup>63</sup>:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi product moment

---

<sup>63</sup> J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 208

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah stres kerja sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

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

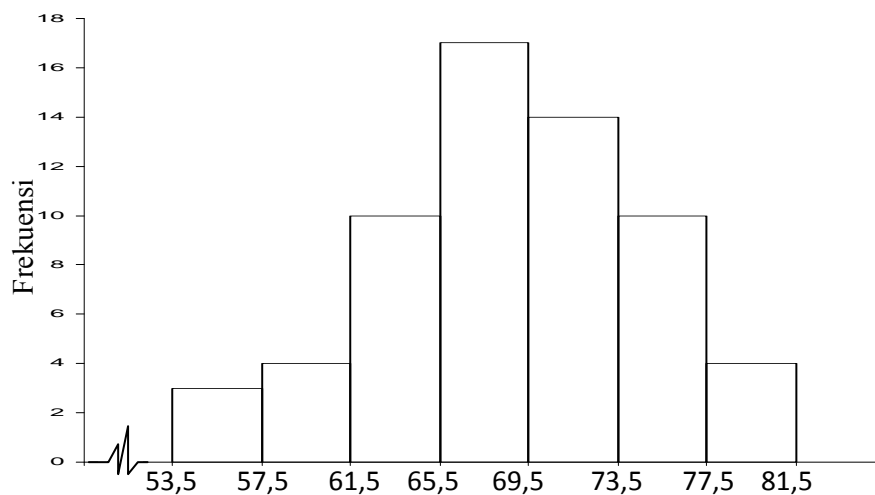
Data kepuasan kerja (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 62 orang karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 54 dan skor tertinggi 81 skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 68,87, varians ( $S^2$ ) sebesar 33,163 dan simpangan baku (S) sebesar 5,759. (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 4 (proses perhitungan pada lampiran 20). Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges  $K = 1 + 3,3 \log n$ .

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
54 - 57	53,5	57,5	3	4,8%
58 - 61	57,5	61,5	4	6,5%
62 - 65	61,5	65,5	10	16,1%
66 - 69	65,5	69,5	17	27,4%
70 - 73	69,5	73,5	14	22,6%
74 - 77	73,5	77,5	10	16,1%
78 - 81	77,5	81,5	4	6,5%
Jumlah			62	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel kepuasan kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



Grafik IV.1

Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengolahan data responden, kepuasan kerja pada PT Perusahaan Perdagangan Indonesia dapat dilihat dari salah satu dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan (supervisi), rekan kerja dan gaji. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi tertinggi kepuasan kerja yaitu gaji sebesar 3,80 dan dimensi terendah yaitu rekan kerja sebesar 3,23 (proses perhitungan pada lampiran 42). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.2

**Tabel IV.2**

**Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja**

No.	Dimensi	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Jumlah Responden (n)	Skor/Persentase	
1	Pekerjaan Itu Sendiri	940	4	62	3.790	20.79%
2	Promosi	451	2	62	3.637	19.95%
3	Pengawasan	932	4	62	3.758	20.62%
4	Rekan Kerja	1003	5	62	3.235	17.75%
5	Gaji	944	4	62	3.806	20.88%
<b>JUMLAH</b>			<b>19</b>		<b>18.227</b>	<b>100%</b>

## 2. Stres Kerja

Data stres kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 62 orang karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 40 dan skor tertinggi 74 skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar

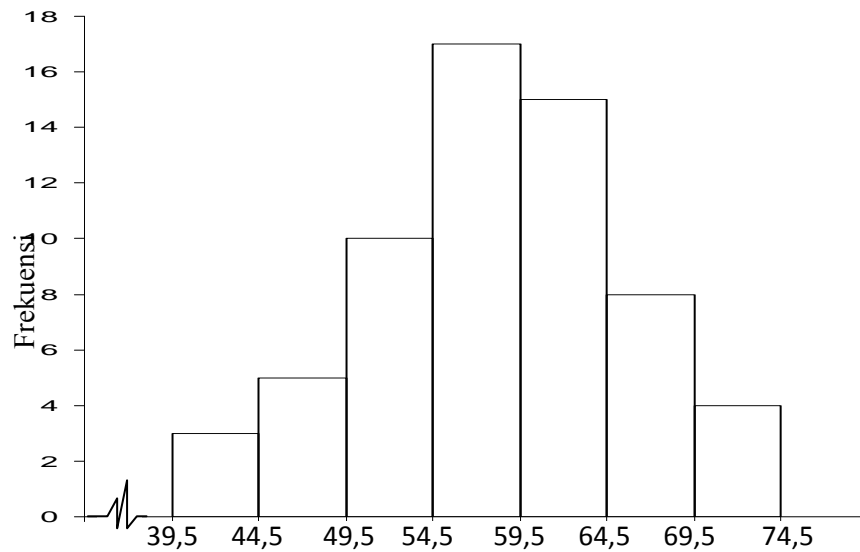
58,35, varians ( $S^2$ ) sebesar 55,577 dan simpangan baku (S) sebesar 7,455 (proses perhitungan pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses perhitungan pada lampiran 19).

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
40 - 44	39,5	44,5	3	4,8%
45 - 49	44,5	49,5	5	8,1%
50 - 54	49,5	54,5	10	16,1%
55 - 59	54,5	59,5	17	27,4%
60 - 64	59,5	64,5	15	24,2%
65 - 69	64,5	69,5	8	12,9%
70 - 74	69,5	74,5	4	6,5%
<b>Jumlah</b>			<b>62</b>	<b>100%</b>

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel stres kerja, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Grafik IV.2

## Grafik Histogram Stres Kerja

Berdasarkan pengolahan data responden, stres kerja pada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia di Jakarta dapat dilihat dari indikator stres kerja, yaitu reaksi fisiologis dengan sub indikator detak jantung meningkat dan sakit kepala, reaksi psikologis dengan sub indikator ketegangan dan mudah marah, reaksi perilaku dengan sub indikator perubahan pola makan, bicara cepat dan gangguan tidur.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa skor indikator tertinggi stres kerja yaitu reaksi perilaku sebesar 3,254 dan skor indikator terendah yaitu reaksi fisiologis sebesar 3,216 (proses perhitungan pada lampiran 41). Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.4

**Tabel IV.4**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja**

No.	Indikator	Jumlah Skor	Jumlah Butir	Jumlah Responden(n)	Skor/Persentase	
1.	Reaksi Fisiologis	997	5	62	3,216	33,09%
2.	Reaksi Psikologis	1007	5	62	3,248	33,42%
3.	Reaksi Perilaku	1614	8	62	3,254	33,48%
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>		<b>8,719</b>	<b>100%</b>

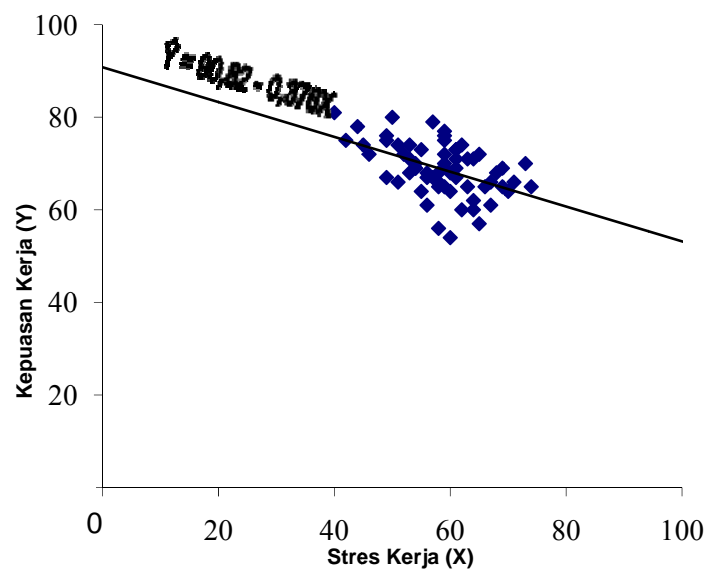
## B. Analisis Data

### 1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara stres kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,376 dan konstanta sebesar 90,82. Dengan demikian bentuk hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$  (proses perhitungan pada lampiran 27). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor stres kerja dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar -0,376 pada konstanta 90,82.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Persamaan regresi  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$ . Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3 Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dengan  
Persamaan  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sampel sebanyak 62 karyawan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi} - S_{zi}|$  terbesar, dengan



kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_o = 0,044$  sedangkan  $L_t = 0,112$ . Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 32).

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak linier. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini. Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,87 dan  $F_{tabel}$  1,86. Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi  $\hat{Y}$  adalah merupakan model regresi linier. (proses perhitungan lihat lampiran 35).

**Tabel IV.5**  
**Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinearan atas Persamaan Regresi**  
**Stres Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	62	296102.00			
Regresi (a)	1	294079.03			
Regresi (a/b)	1	479.63	479.63	18.65*	4.00
Sisa/residu	60	1543.34	25.72		
Tuna Cocok	28	667.72	23.85	0.87*	1.86
Galat Kekeliruan	32	875.62	27.36		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2012.

Keterangan:

\*) Regresi berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} (18.65) > F_{tabel} (4.00)$

\*\*) Linier karena  $F_{hitung} (0.87) < F_{tabel} (1.86)$

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinearan regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.5.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,65 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,00. Sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $18,65 > 4,00$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses perhitungan lihat lampiran 34).

#### **b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,487 (proses perhitungan pada lampiran 38). Ini menunjukkan  $r_{xy} < 0$ , sehingga dapat disimpulkan antara stres kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang negatif.

#### **c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)**

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $db = n-2$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar -4,32 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67. Karena  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan antara stres kerja dengan

kepuasan kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 39)

#### **d. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 23,71%. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 23,71% .

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 90,82 - 0,376X$  menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (stres kerja) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (kepuasan kerja) sebesar -0,376 pada konstanta 90,82.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar -0,487. Dan  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,32 < t_{tabel}$  sebesar -1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 23,71%. Hasil ini menunjukkan 23,71% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh stres kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Dari hasil yang telah di dapat maka dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Perusahaan Perdagangan Indonesia.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 2 (dua) variabel saja, stres kerja dan kepuasan kerja.
2. Bentuk tabel diagram pencar dikarenakan menggunakan Rotter Scale pada variabel X .
3. Kesibukan yang dimiliki oleh karyawan dalam aktivitas kerjanya menyebabkan kurang lancarnya proses penjaringan data.
4. Hasil penelitian pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data, analisis deskripsi dan pengolahan data statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) di Jakarta. Dimensi dominan pada variabel Y (kepuasan kerja) adalah dimensi gaji sebesar 20,88%, sedangkan indikator dominan pada variabel X (stres kerja) adalah reaksi perilaku sebesar 33,48%. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 23,71%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi yang diperoleh yaitu stres kerja tidak secara mutlak mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Tuntutan pekerjaan, tekanan dari atasan dan batas waktu penyelesaian pekerjaan merupakan sebagian faktor yang dapat menjadi pemicu stres kerja. Untuk itu karyawan harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan memiliki rasa tanggung jawab karyawan akan mampu mengatasi segala tuntutan pekerjaan dengan baik, sehingga tidak lagi menganggap pekerjaan mereka sebagai beban. Kondisi seperti ini akan membuat karyawan nyaman bekerja dan terhindar dari stres kerja serta kepuasan kerjanya pun akan meningkat.

Dalam hasil penelitian juga terlihat bahwa rekan kerja memiliki pengaruh terendah bagi kepuasan kerja. Untuk itu sudah seharusnya perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawannya agar tercipta kerjasama yang baik antar rekan kerja, sehingga kepuasan kerja pada karyawan pun akan meningkat.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2. Perusahaan harus dapat menciptakan hubungan kerja yang baik agar tercipta hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Misalnya dengan lebih sering memberikan pekerjaan satu tim. Dengan adanya hubungan yang harmonis ini maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Manajemen perusahaan sebaiknya membuat suatu program relaksasi untuk karyawannya, seperti mengadakan acara hiburan di dalam lingkungan kantor, acara tour atau family gathering. Hal tersebut selain dapat menyegarkan kembali pikiran dari rutinitas kerja yang menjenuhkan juga dapat mempererat solidaritas sesama rekan kerja. Dengan keadaan yang demikian maka karyawan akan terhindar dari stres kerja, sehingga kepuasan kerjanya pun dapat meningkat.
4. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah stres kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan faktor lain agar kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan dapat lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”, *Jurnal Akuntansi dan & Auditing Indonesia*, vol.12 no.1. 2008.
- Ardiansyah, Fazmah I. Ardiansyah, “Kepuasan Kerja Sebagai Pemmediasi Pengaruh Pengaturan Emosi pada Keinginan Untuk Keluar”, *Fokus Manajerial, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.7 no.2. 2009
- Baron, Robert A. and Donn Byrne, *Social Psychology*, Tenth Edition, USA: Pearson Education, Inc. 2004.
- Benett, Roger, *Organizational Behavior*, Third Edition, USA: Pearson Education Limited. 2007.
- Brown, Steven D. and Robert W. Lent, *Career Development and Counseling*, USA: John Wiley & Sons, Inc. 2005.
- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo. 2008.
- Giacalone, Robert A. and Carole L., *Handbook of Workplace Spiritually and Organizational Performance, Second Edition*, USA: M.P. Sharpe, Inc. 2010.
- Greenberg, Jerald, *Managing Behavior in Organizations*, Second Edition, USA: Prentice-Hall, Inc. 2006.
- Hartanti dan Soerjani Rahaju, “Peran Sense of Humor Pada Dampak Negatif Stres Kerja Dosen”, *ANIMA, Indonesian Psychological Journal*, vol.18 no.4. 2003.
- Iskander, Magued, *Innovations in E-Learning, Instruction Technology, Assessment and Engineering Education*, Netherlands: Springer. 2007.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh Jilid 1, Jakarta: Gramedia. 2009.
- Joseph E, Champoux, *Organizational Behavior: Essential Tenets*, Canada: Thomson. 2003.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Jakarta: Erlangga. 2009.
- Khalid, Salman dan Muhammad Zohaib Irshad, “Job Satisfaction Among Bank Employees in Punjab, Pakistan: A Comparative Study”, *European Journal of Social Sciences*, vol.17 no.4. 2010.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill. 2004.

- Liana, Nor and Mansor, A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia, *The Journal of International Social Research*, vol.2 no.9. 2009
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2009.
- Newstrom, John W. and Keith Davis, *Organizational Behaviour, Human Behavior at Work*, Tenth Edition, USA: McGraw-Hill. 2007.
- Nilufar A., *et al.* "Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study", *European Journal, of Social Sciences*, vol.8 no.1. 2009.
- Noe, Raymond A., *et al.* *Human Resource Management*, USA: McGraw-Hill. 2004.
- Paiman, "Pengaruh Stres Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum Depsos RI", *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*, vol.3, no.7. 2004
- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2002.
- Perrewe, Pamela L. and Daniel C. Ganster, *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, United Kingdom: Elsevier,Ltd 2004.
- Robins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta: PT Prehallindo. 2006.
- Rossi, Ana Maria, Pamela L. Perrewe and Steven L. Sauter. *Stress and Quality of Working Life*. USA: Age Publishing. 2006.
- Sihombing, Christiana dan Noviana. "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi FE UKI*, vol. XVII No.2. 2007.
- Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito. 2002.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Riset*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- \_\_\_\_\_. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta. 2007.
- Taher, Afwan H. dan M. Al Musadieq, Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Praktik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Jurnalis Harian Pagi Jawa Pos Surabaya), *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol.2 no.3. 2004.

- Tossi, Henry L., Neal P. Mero and John R. Rizzo, "*Managing Organizational Behavior*", Fourth Edition, USA: Blackwell Publishers Inc. 2000.
- Warni, Desie, "Stres Akibat Kerja yang Dihadapi Oleh Pekerja", *Majalah Ilmiah WIDYA*, no.260. 2007.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.
- Wuisan, Argo B., "Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado", *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol.3 no.2. 2007.
- Wulanyani, Swasti dan Lilik Sudiajeng, "Stres Kerja Akibat Konflik Peran Pada Wanita Bali", *ANIMA, Indonesian Psychological Journal*, vol. 21 no.2. 2006.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Safitry Nuraida, lahir di Jakarta pada tanggal 09 Mei 1989.

Beralamat di PCI Jl. Beringin IV/27 Bekasi Selatan.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SD

Negeri Pondok Kelapa 07 Pagi dan lulus pada tahun 2001.

Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 139

Jakarta kemudian di tahun 2004 melanjutkan ke SMA Negeri

91 Jakarta dan lulus pada tahun 2007.

Pada tahun yang sama melalui jalur Ujian Mandiri (UM) diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Diponegoro Jakarta Timur sebagai guru bidang studi Prinsip-Prinsip Administrasi Perkantoran. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada Ditjen PP & PL Kementerian Kesehatan tahun 2010 di Bagian Hukum, Organisasi dan Humas, juga aktif dalam Kelompok Mahasiswa Peminat Fotografi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2008-2009.