

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN BOSOWA
MAROS**

SKRIPSI

OLEH

RAHMAYULIANI

NIM 105720493614



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah Kepada Allah SWT taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan ku kekuatan, membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kaharibaan Rasulullah Muhammad SAW. Dengan ini penulis persembahkan karya ini untuk (Alm) Ayahanda terima kasih atas limpahan kasih sayang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti. Ibu terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

MOTTO HIDUP

Yakin.

Ikhlas.

Istiqomah.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros"
Nama Mahasiswa : Rahmayuliani
No Stambuk/NIM : 105720493614
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di teliti, di periksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018

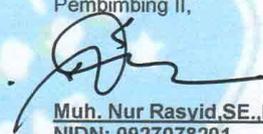
Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II,


Dr. Andi M. Sapatempo, SE., MM
NIDN: 0927037201


Muh. Nur Rasvid, SE., MM
NIDN: 0927078201

Mengetahui:

Dekan,

Ketua,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan Manajemen


Entali Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasvid, SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Rahmayuliani, NIM : 105720493614**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Rustam, SE.,MM.Ak.CA (.....)
2. Muh. Nur Rasyid, SE.,MM (.....)
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
4. Faidhul Adziem, SE.,M.Si (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong SE.,MM
NBM : 903 078

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muh. Saleng (Alm) dan ibu Hj. Ramdani Siregar yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai

pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih buat pimpinan dan karyawan PT. Semen bosowa Maros yang bersedia untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian
10. Teman-teman Manajemen 7.14 yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.

11. Untuk Kak Niar kak rival kak zyamsir yang selalu membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi

12. Terima kasih untuk sahabat Sulvi arman kurniawan rijal syahrul bondan ruslan yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 30 Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

RAHMAYULIANI, Tahun 2018, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros*, Skripsi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Andi Mappatempo dan Pembimbing II Muh. Nur Rasyid.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian berjumlah 94 orang. Data di analisis dengan analisis regresi linear sederhana yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS 23. Untuk menjelaskan deskripsi penelitian yang berkaitan dengan hipotesis analisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, dan uji T.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$) dan nilai koefisien regresi menunjukkan arah negatif sebesar -0.747. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja .

ABSTRACT

RAHMAYULIANI, Year 2018, *The Effect of Job Stress on employee job satisfaction at PT. Semen Bosowa Maros, Faculty of Economics and Business Management Faculty of Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Advisors I Andi Mappatempo and Supervisor II Muh. Nur Rasyid.*

This study aims to determine the effect of job stress on employee job satisfaction at PT. Semen Bosowa Maros.

Quantitative research methods with data collection techniques in the form of questionnaires. The sample in the study amounted to 94 people. The data were analyzed by simple linear regression analysis with SPSS 23. To explain the description of the research related to the hypothesis of analysis by using validity test, reliability test, simple regression analysis, and T test.

The result of hypothesis testing shows that the level of significance is smaller than alpha value ($0.000 < 0.05$) and the regression coefficient value shows the negative direction of -0.747 . Therefore, it can be concluded that there is a negative and significant influence on job stress on job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya manusia	5
B. Pengertian Stres Kerja.....	6
1. Faktor Penyebab Timbulnya Stres	9
2. Gejala Stres Kerja.....	10
3. Dampak Stres Kerja.....	12
4. Indikator Stres Kerja.....	13
5. Cara Mengelola Stres Kerja	14
C. Pengertian Kepuasan Kerja	16
1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	24
3. Penyebab Kepuasan Kerja.....	26
4. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	28
5. Indikator Kepuasan Kerja.....	29
D. Tinjauan Empiris	31
E. Kerangka konsep.....	33
F. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	38
F. Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA..... 64

LAMPIRAN..... 66

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
E. Latar Belakang.....	1
F. Rumusan Masalah	3
G. Tujuan Penelitian	4
H. Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

G. Pengertian Sumber Daya manusia	5
H. Pengertian Stres Kerja.....	6
6. Faktor Penyebab Timbulnya Stres	9
7. Gejala Stres Kerja.....	10
8. Dampak Stres Kerja.....	12
9. Indikator Stres Kerja.....	13
10. Cara Mengelola Stres Kerja	14
I. Pengertian Kepuasan Kerja	16
6. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
7. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	24
8. Penyebab Kepuasan Kerja.....	26
9. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	28
10. Indikator Kepuasan Kerja.....	29
J. Tinjauan Empiris	31
K. Kerangka konsep.....	33
L. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

G. Jenis Penelitian	35
H. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
I. Populasi dan Sampel.....	35
J. Teknik Pengumpulan Data	37
K. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	38
L. Metode Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

D. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
E. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	47
F. Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V PENUTUP

C. Kesimpulan.....	62
D. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA..... 64

LAMPIRAN..... 66

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja	48
Tabel 4.4	Pernyataan mengenai variabel Stres Kerja (X)	49
Tabel 4.5	Pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y)	51
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)	52
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)	53
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel X (Stres Kerja)	54
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)	54
Tabel 4.10	Ringkasan Hasil Regresi	57

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros	46
Gambar 4.2	Hasil uji normalitas	55
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	66
2. Tabulasi Data Kuesioner	69
3. Tabel Analisis Deskriptif	75
4. Hasil Uji SPSS	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji,

tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Jika karyawan itu sendiri sebagai individu tidak dapat menyesuaikan diri maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stres bagi karyawan yang bersangkutan. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Handoko (2008:200) mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Handoko (1992, dalam Edy Sutrisno, 2009) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin memilih judul tugas akhir sebagai berikut **“Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros ?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan berupa saran dan evaluasi sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Bosowa Maros.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat di jadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang

2. Manfaat Teoritis

- a. Menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan yang lebih luas dalam bidang sumber daya manusia tentang stres kerja dan kepuasan kerja.
- b. sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*Human resources*" .namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya.

Werther dan Davis (1996 dalam Edy Sutrsno 2009:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi

terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999, dalam Edy Sutrisno, 2009:4) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Dengan berpegang pada definisi tersebut di atas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus di artikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah kekuatan, sumber daya manusia harus di tingkatkan kualitas dan kompetensinya. Pemahaman akan konsep memang masih rancu dan pendapat yang berbeda masih sering di dengar.

B. PENGERTIAN STRES KERJA

Stres kerja tidak semata-merta mengimplikasikan kinerja yang rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap

kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Namun demikian, tingkat stres yang tinggi, atau bahkan menengah yang terus-menerus dirasakan dalam periode yang lama, pada akhirnya akan merugikan, dan kinerja pun menurun. Dampak stres terhadap kepuasan jauh lebih langsung terjadinya. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja secara umum. Meskipun tingkat stres rendah hingga menengah bisa memperbaiki kinerja, para karyawan mendapati stres sebagai hal yang tidak menyenangkan.

Stres adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres adalah sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan. Kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut. Lazarus dan Folkman (dalam Evanjeli, 2012).

Ketegangan dapat mengacu pada perasaan tidak senang, kekhawatiran, dan kegelisahan yang dialami seseorang, yang dapat berakibat pada pikiran, emosi, dan kondisi fisik, misalnya gemetar, lemas, dan lain-lainnya. Selanjutnya, tuntutan-tuntutan yang besar dapat berupa

seseorang diharapkan dan mengharapkan penyelesaian berbagai macam tugas atau kegiatan.

Hambatan-hambatan mengacu pada situasi dimana seseorang menghadapi berbagai tantangan atau kendala dalam mewujudkan keinginannya, misalnya hambatan-hambatan dalam kenaikan pangkat yang diharapkan seperti persaingan yang ketat, adanya perlakuan tidak adil dari atasan, dan lain-lain.

Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (Handoko, 2008:200).

Stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi diri setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan (Luthans, 2005; dalam Widayarsi, 2009).

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2008:157)

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari

setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Sunyoto, 2013).

Kavanagh, Hurst, dan Rose (1990 dalam Sutarto Wijono 2010: 145) mengatakan bahwa stres kerja juga merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.

1. Faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Sumber stres yang disebut dengan stressor yang perlu dipahami oleh para manajer adalah bahwa pada dasarnya stres bisa bersumber dari pekerjaan dan lingkungan kerja dan bisa juga bersumber dari luar pekerjaan. Stressor yang bersumber dari pekerjaan misalnya beban pekerjaan yang terlalu besar atau terlalu kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan, rekan sekerja tidak membantu, dan lain-lain. Kemudian yang bersumber dari luar pekerjaan dapat meliputi banyak hal seperti kematian suami atau istri, perceraian, kenakalan anak-anak, dan lain-lain.

Stressor yang menyebabkan stres seseorang yang berbeda antara satu dengan yang lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini disebabkan kemampuan seseorang dalam menghadapi stressor berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Heilriegel & Slocum (1986 dalam Sutarto Wijono 2010:145) mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak

manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atas permintaan organisasi.

Menurut (Luthans, 2005; dalam Widyasari, 2009) dalam bukunya *Organizational Behavior* menyebutkan adanya empat faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya stres kerja, yaitu :

a. DiLuar Lingkungan Organisasi

Faktor yang menimbulkan stres kerja adalah antara lain : perubahan sosial yang sangat cepat, tuntutan ekonomi, tuntutan sosial.

b. Organisasional

Faktor penyebab timbulnya stres kerja dalam organisasi yaitu : kebijaksanaan organisasi, kondisi fisik tempat kerja, serta proses organisasi yang tidak mendukung kerja.

c. Kelompok Kerja

Faktor yang selanjutnya dapat menimbulkan terjadinya stres kerja adalah situasi kelompok kerja, seperti kurangnya dukungan dari kelompok rekan kerja serta konflik dengan rekan kerja dan suasana kelompok kerja yang tidak nyaman.

d. Individu

Faktor individu juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu menyangkut karakteristik peran serta tipe kepribadian.

2. Gejala Stres Kerja

Ada beberapa gejala stres yang dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis, dan

sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang di capai, dan sebagainya (Wijono, 2010)

Cooper dan Straw (dalam Dhanis, 2010) membagi gejala stres kerja menjadi tiga yaitu :

a. Gejala fisik

Gejala stres menyangkut fisik bisa mencakup : nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, mrasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, gelisah.

b. Gejala-gejala dalam wujud perilaku

Banyak gejala stres yang menjelma dalam wujud perilaku, mencakup :

1. Perasaan, berupa : bingung, cemas, dan sedih, jengkel, salah paham, tak berdaya, tak mampu buat apa-apa, gelisah, gagal, tak menarik, kehilangan semangat.
2. Kesulitan dalam : berkonsentrasi, berfikir jernih, membuat keputusan
3. Hilangnya : kreatifitas, gairah dalam penampilan, minat terhadap orang lain

c. Gejala-gejala di tempat kerja

Sebagian besar waktu bagi pegawai berada di tempat kerja, dan jika dalam keadaan stres, gejala-gejala dapat mempengaruhi kita di tempat kerja, antara lain :

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja yang menurun
3. Semangat dan energi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreatifitas dan inovasi berkurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif

3. Dampak Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Cox (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial.

Kategori yang disusun Cox meliputi :

- a. Dampak Subyektif : kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- b. Dampak Perilaku (Behavioral effects) : kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.

- c. Dampak Kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak Fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- e. Dampak Organisasi : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

4. Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin meningkat. Menurut Gibson (dalam Istijanto 2010:186). Beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan diantaranya :

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

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003:90) yaitu :

- 1. Kondisi pekerjaan meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja
- 2. Stres karena peran meliputi : ketidakjelasan peran
- 3. Faktor interpersonal meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan

4. Perkembangan karir meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya
5. Struktur organisasi meliputi : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

5. Cara Mengelola stres kerja

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengelola stres kerja dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Meningkatkan Komunikasi

Salah satu cara yang efektif untuk mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran adalah meningkatkan komunikasi yang efektif diantara manajer dan karyawan, sehingga akan tampak garis-garis tugas dan tanggung jawab yang jelas di antara keduanya. Situasi semacam ini dapat mengurangi timbulnya stres kerja dalam organisasi.

b. Sistem penilaian dan ganjaran yang efektif

Sistem penilaian prestasi dan ganjaran yang efektif perlu diberikan oleh manajer kepada karyawan mereka. Situasi semacam ini dapat mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran. Ketika ganjaran diberikan kepada karyawan, karyawan telah menyadari bahwa ganjaran tersebut berhubungan dengan prestasi kerjanya. Ia menyadari juga bahwa ia bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (mengurangi konflik peran), ia berada dalam sesuatu keadaan (mengurangi ketidakjelasan tugas). Situasi ini terjadi

bila hubungan diantara atasan dan bawahan berada dalam suatu suasana kerja dan sistem penilaian prestasi kerja efektif.

c. Meningkatkan partisipasi

Untuk dapat mengurangi peran dan konflik peran, pengelolaan perlu meningkatkan partisipasi terhadap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap karyawan yang ada dalam organisasi mempunyai tanggung jawab bagi peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, kesempatan partisipasi yang diberikan oleh manajer kepada karyawan-karyawannya dalam menyumbang pikiran atau gagasan-gagasannya, memungkinkan karyawan dapat meningkatkan prestasi dan kepuasan kerjanya dan mengurangi stres kerjanya.

d. Memperkaya Tugas

Setiap manajer perlu memberikan dan memperkaya tugas kepada karyawan agar mereka dapat lebih bertanggung jawab, lebih mempunyai makna tugas yang dikerjakan, akan lebih baik dalam melaksanakan pengendalian serta umpan balik terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Situasi semacam ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat mengurangi stres yang ada dalam diri mereka.

e. Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan

Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mengelola stres kerja didalam organisasi, pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi atau pengembangan

kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas (Wijono, 2010)

C. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologi individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Tingkat kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yang akhirnya akan berpengaruh pada efektivitas organisasi. Kepuasan kerja pegawai juga tidak cukup diberi insentif saja, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton, dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Handoko (1992, dalam Edy Sutrisno 2009), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja tercipta pada saat kemampuan individu mendapat apresiasi dari pihak lain terutama dari organisasi. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan :

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.

2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan. (Robbins, 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009)

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang berfikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008:3)

Luthans (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (satisfaction) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Jones (Akehurst et al, 2009:5)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (dalam Sutrisno, 2009:75).

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah Two-Factor theory dan Value theory.

1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerja (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance faktor. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators.

2. Value Theory

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value Theory memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

1. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (As'ad, 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009).

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Gilmer (1996, dalam Edy Sutrisno, 2009), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan, sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi, komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2. Dampak Kepuasan Dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak Terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom (dalam Munandar, 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawler dan Porter (dalam Munandar 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa yang telah dicapai sesuatu) dan ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

2. Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinan ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan

jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar. Menurut Steers dan Rhodes (dalam Munandar, 2001 dalam Edy Sutrisno 2009), mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Robbins (2001, dalam Edy Sutrisno, 2009), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak Terhadap Kesehatan

Kornhauser (dalam Munandar, 2001 dalam Edy Sutrisno, 2009) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

3. Penyebab Kepuasan kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171 dalam Wibowo, 2016:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Discrepancies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Value attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

e. Dispositional/genetic components (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti

penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

4. Pedoman Meningkatkan kepuasan kerja

Greenberg dan Baron (2003:159 dalam Wibowo, 2016:427) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :

a. Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan daripada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

b. Orang yang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlakukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga fringe benefit. Konsisten dengan value theory, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih fringe benefit yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya cenderung naik.

c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya sambil di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan counseling individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

d. Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang-ulang. Sesuai dengan two-factor theory, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang meyakinkan mereka memperoleh sukses secara bebas melakukan control atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

5. Indikator Kepuasan Kerja

Locke & Luthan (Tella, Ayeni & Popoola, 2007; Azeem, 2010), tentang definisi kepuasan kerja, yaitu sebagai “keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang diakibatkan oleh penilaian orang atau pengalaman kerja”. Azeem (2010) mengungkapkan bahwa terdapat lima Indikator kepuasan kerja, yaitu :

a. Pembayaran (Pay)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumrah bagi setiap pegawai dimana para pegawai mengharapkan pembyaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai membandingkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini memepngaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

b. Pekerjaan (Job)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung

jawab atas pekerjaan. Pegawai akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan,.Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustrasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang telah diberikan organisasi.

c. Kesempatan Promosi (Promotion Opportunities)

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya : kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap pegawai. Pegawai memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga pegawai akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Atasan (Supervisor)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang pegawai, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntut memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

e. Rekan kerja (Co-Workers)

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Peranan rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Perselisihan yang timbul diantara sesama pegawai meskipun bersifat sepele dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari.

D. Tinjauan Empiris

I Gede Putro Wibowo (2015) tentang “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. Responden penelitian adalah 66 orang karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan digunakan teknik Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Achmad Tarmizi (2017) tentang “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan: studi kasus PT. FEI”. Teknik analisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan program LISREL. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($p \text{ value} < 0.05$), stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen ($p \text{ value} < 0.05$), dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

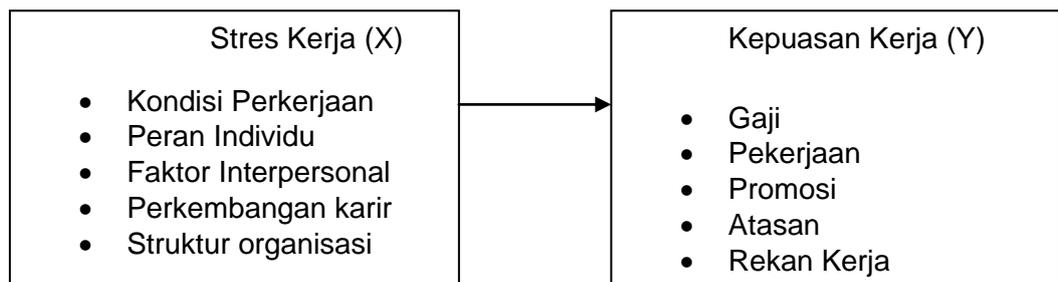
Bayu Sulistiono (2013) tentang “analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo”. Berdasarkan analisis menggunakan PLS (partial Least Square) dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut 1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja dan 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan (positif) terhadap kepuasan kerja.

Agus Alamsyah P (2016) tentang “Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kepuasan atas gaji terhadap turnover intention karyawan PT. Adira Semesta Industry Cabang II Sumedang”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh stres, kepuasan kerja, dan kepuasan atas gaji terhadap turnover intention sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F), maka didapatkan hasil yaitu secara simultan variable stres kerja, kepuasan kerja, kepuasan atas gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $10,375 > 3,12$. Secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,240 > 1,6666$ dengan tingkat signifikansi 0,000, kepuasan kerja berpengaruh negative dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $-2,436 > 1,6666$, dan kepuasan atas gaji berpengaruh negative dan signifikan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $-3,465 > 1,6666$ dengan tingkat signifikansi 0,001.

Dina Kartikawati (2016) tentang “Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri rejeki isman textile Sukoharjo”. teknik sampling menggunakan *simplerandom sampling*. Metode analisis data

menggunakan: (1) uji instrument penelitian, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) Uji regresi linear sederhana, (3) Uji hipotesis, yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi R Square. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja sebesar 11,8% dan sisanya 88,2%, sehingga masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi rendah kepuasan kerja karyawan.

E. Kerangka konsep



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian, maka diduga stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009:8) adalah "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam proses penelitian ini dilakukan di PT. Semen Bosowa Maros yang beralamat di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Baruga, Bantimurung, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90561, waktu penelitian yang akan dilaksanakan kurang lebih selama dua bulan yakni bulan Maret sampai Mei 2018.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh Karyawan pada perusahaan PT. Semen Bosowa Maros yang berjumlah 1500 karyawan.

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang

berlaku bagi populasi. Sugiyono (2010:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin (Kriyantono, 2008) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (10%)

$$n = \frac{1500}{1 + 1500 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1500}{1 + 1500 (0,01)}$$

$$n = \frac{1500}{1 + 15}$$

$$n = \frac{1500}{16}$$

$$n = 93,75$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 93,75 yang dibulatkan menjadi 94 karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

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

1. Variabel bebas (X) Stres Kerja

Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

2. Variabel Terikat (Y) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan mekanisme penganalisan variabel sebagai :

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Stres Kerja (X)	Stres kerja didefinisikan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi seseorang. Hasilnya Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan	1. Kondisi Pekerjaan 2. Peran individu 3. Faktor Interpersonal 4. Perkembangan karir 5. Struktur organisasi

		tugas-tugasnya.	
2	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja didefinisikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Promosi 4. Atasan 5. Rekan Kerja

Sumber : Handoko (2008:200), Handoko (1992,dalam Edy Sutrisno 2009)

F. Metode Analisis Data

Tahap-tahap yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden.

2. Analisis Data

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali 2011:47).

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Stres kerja

e = Standar error

d. Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah uji signifikan (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Profil singkat PT. Semen Bosowa Maros

Bosowa Corporation didirikan oleh **H.M. AKSA MAHMUD**, dengan semangat muda dan dorongan energinya yang pada tahun 1970-an melandasi arah perusahaan untuk berkembang menjadi kelompok usaha terbesar yang berasal dari kawasan Indonesia timur. Didasari oleh jiwa kelautan dan kekuatan suku bugis yang mengarungi laut sampai Madagaskar dan Australia dengan kapal pinisi, Bosowa ditakdirkan untuk maju dan tumbuh menjadi besar.

Sejarah berdirinya PT. Semen Bosowa Maros yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan akta nomor 29 Januari 1991 dari notaries Ny. Mestariy Habibie, SH. anggaran dasar perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan berita acara rapat yang di aktakan dengan nomor 3 dari Uus Sumirat, SH. Tanggal 15 Desember 2005 tentang peningkatan modal dasar perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI No. C06418. HT.01.04.TH.2006 Tanggal 7 Maret 2006. PT. Semen Bosowa Maros didirikan oleh H.M. AKSA MAHMUD pada tanggal 6 April 1978.

Pemilihan nama **BOSOWA** berasal dari singkatan Bone, Soppeng, dan Wajo yang didasarkan pada latar belakang sejarah. Kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "**TALLE PECCOE**" (Tiga Serangkai). Adapun ciri dari kerajaan tersebut yaitu:

- **Kerajaan Bone** yang terkenal dengan system pemerintahan yang baik.
- **Kerajaan Soppeng** yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah.
- **Kerajaan Wajo** yang terkenal dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Selain itu dua kutub yang berbentuk elips menyimbolkan dua kepentingan yang saling terkait antara pemasok dan pemakai, produsen dan konsumen yang kesemuanya memiliki satu tujuan. Logo ini melambangkan adanya dua kehidupan dunia akhirat yang seimbang.

Maka dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan tersebut dalam perusahaan yang dikembangkan. Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan akan penggunaan semen yang semakin meningkat, khususnya di kawasan Indonesia Timur dan Dunia pada umumnya. BOSOWA GROUP bermaksud berpartisipasi dalam membangun Industry regional dan Nasional dengan membangun pabrik semen baru yang di dukung dengan tersedianya area dan bahan baku yang memadai. Investasi untuk proyek semen ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di Daerah Tukumasea, Desa Baruga, Kec. Bantimurung, yaitu 45 km dari kota Makassar dan 10 km dari kota Maros.

Area konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik, dan 40 Ha untuk lokasi perumahan. lokasi area pertambangan bahan baku semen (Lime Stone) atau batu gamping terletak di kawasan seluas 750 Ha di desa Tukumasea dan di desa Baruga Kec. Bantimurung, Kab. Dati II Maros. Perusahaan mulai bergerak di bidang industry semen sejak bulan Maret 1999, namun dengan kapasitas yang jauh dibawah target sehingga manajemen

awal menetapkan awal produksi komersial adalah tanggal 1 Januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Negara penggerak dana investasi atau Ketua badan kordinator penanaman modal dalam negeri nomor 650/I/PMDN/1994 Tanggal 10 Oktober dan telah mendapat Surat Izin Penambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS.447/IX/94 Tanggal 17 September 1994 dari gubernur KDH Tingkat satu Sulawesi selatan.

Perusahaan telah mendapatkan perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor 414/KPTS/540.II/X/2004 dan nomor dari 415/KPTS/540.II/X/2004. Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, BOSOWA investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Tanggal 25 Agustus 1998 memulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa dan Semen Cibinong. Pada tanggal 8 April 1999 PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan SEMEN BOSOWA dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping explorasi semen bosowa. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada khususnya, karena dapat mempekerjakan tenaga kerja sekitar 1.500 orang.

Pada tanggal 31 desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1093 orang. Pemasaran semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor.

Selanjutnya, pucuk kepemimpinan dialihkan kepada **ERWIN AKSA** pada tahun 2006. Sebagai **CEO(ChiefExecutive Officer)** dengan latar belakang pendidikan ekonomi dari Universitas Pittsbrugh, Amerika Serikat. Bosowa Corporation mengalami perubahan signifikan dengan menekankan Profesionalisme, efisien, dan target yang terarah serta perencanaan jangka panjang yang matang dengan mencanangkan periode tahun 2015 sebagai era “lepas Landas” menuju **BOSOWA EXCELLENCE**. Adapun filosofi perusahaan antara lain:

Bekerja keras, artinya berfikir secara efisien dan efektif. Bekerja dengan penuh tanggung jawab, inovatif, kreatif, mandiri, serta berorientasi pada kualitas yang prima.

Belajar terus, artinya selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan wawasannya. Sadar akan tuntutan profesionalisme, tanggap akan perubahan, serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan.

Berdoa, artinya selalu memohon perlindungan dan berkah dari Allah SWT, selalu mensyukuri nikmat-Nya, bekerja diyakini sebagai ibadah. Selalu optimis melihat persaingan hidup karena yakin rahmat Allah SWT ada dimana-mana.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi perusahaan :

PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

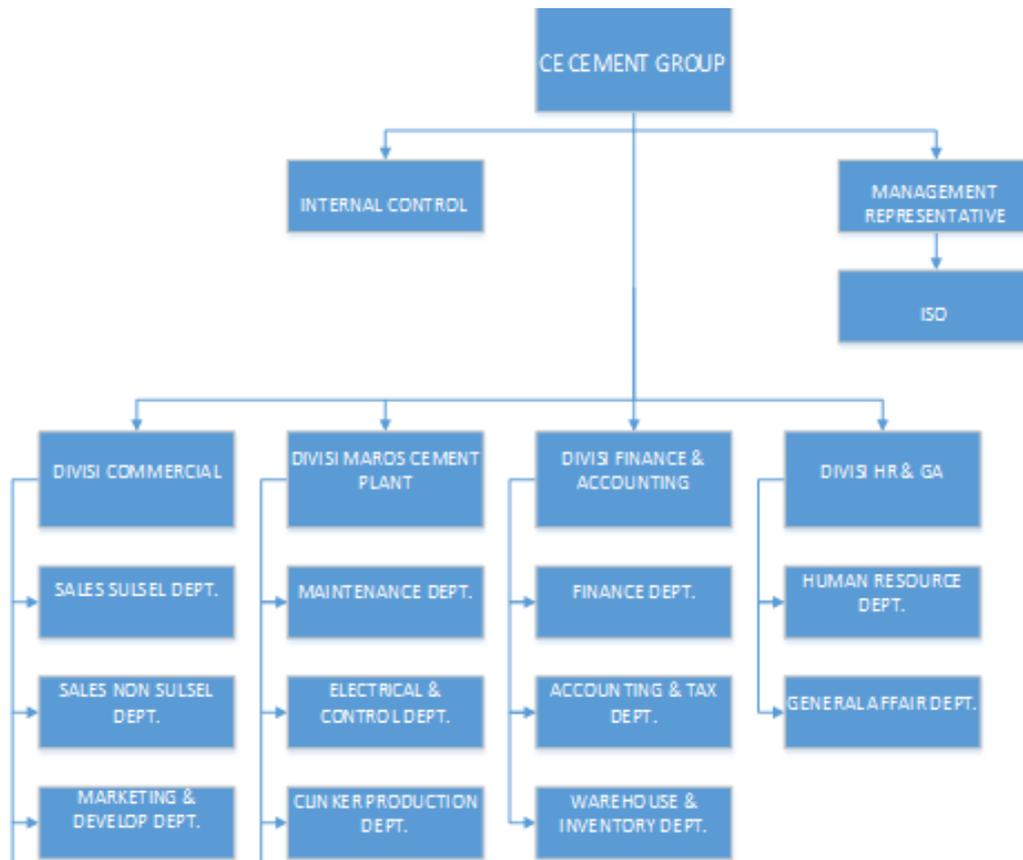
2) Misi perusahaan :

Memberikan produk yang berkualitas, semen *portland type-1* (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik dengan teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi Agama, Bangsa dan Masyarakat.

3) Strategi jangka panjang :

- ✓ Membentuk dan membangun citra positif perusahaan.
- ✓ Mengembangkan portofolio bisnis yang berkelanjutan.
- ✓ Meningkatkan dan memperluas jaringan.
- ✓ Memelihara sikap *responsive* pada persaingan yang terjadi dipasar (pesaing, rekan, dan pelanggan).
- ✓ Menciptakan, mengembangkan, dan menjaga sumber daya manusia yang berwawasan luas.
- ✓ Melembagakan struktur keuangan yang sehat dan disiplin dalam pengambilan keputusan

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT Semen Bosowa Maros

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar 94, semua kuesioner memenuhi kriteria, karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini dalam penelitian ini terdiri atas jenis kelamin, pendidikan, masa kerja. Dalam kuesioner responden perlu mencantumkan nama untuk informasi yang diberikan responden.

a) Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	53	56 %
Wanita	41	44 %
Total	94	100 %

Sumber : Olah Data Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria yang berjumlah sebanyak 53 orang dengan persentase 56%, dan terendah adalah responden wanita yang berjumlah 41 orang dengan persentase 41%.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi menjadi 3 kategori, yaitu : Strata 1, Diploma 3, SLTA/Sederajat. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	persentase (%)
Strata 1	53	56 %
Diploma 3	25	27 %
SLTA/sederajat	16	17 %
Total	94	100

Sumber : Olah data Kuesioner, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dimiliki responden yang paling dominan adalah strata 1 sebanyak 53 orang dengan persentase 56% dan terendah SLTA sebanyak 16 orang dengan persentase 17%

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 3 kategori yakni : 1-5 tahun, 6-10 tahun, >11 tahun. Jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	frekuensi (orang)	persentase %
1-5 tahun	33	35%
6-10 tahun	44	47%
>11 tahun	17	18 %
Total	94	100

Sumber : Olah data Kuesioner, 2018

Tabel tersebut menunjukkan masa kerja yang di peroleh responden yang paling dominan adalah 1-5 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 35% dan terendah >11 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 18%.

2. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

a. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)

Varibael Stres kerja dari penelitian ini diukur dengan 5 (lima)

indikatoryaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Peran Individu
3. Faktor Interpersonal
4. Perkembangan Karir
5. Struktur Organisasi

Dalam tabel instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel stres kerja adalah kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap stres kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Tanggapan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	Rata-rata
Pernyataan	F	F	F	F	F	
X.1.1	3	57	12	22	0	3,44
X.1.2	2	33	38	20	1	3,16
X.1						3,3
X.2.1	1	39	23	31	0	3,11
X.2.2	0	32	18	44	0	2,87
X.2						2,99
X.3.1	1	32	21	40	0	2,94
X.3.2	3	29	32	29	1	3,04
X.3						2,99
X.4.1	0	26	21	45	2	2,76
X.4.2	9	55	7	23	0	3,53
X.4						3,145

X.5.1	3	31	32	27	1	3,09
X.5.2	0	57	14	23	0	3,36
X.5						3,225
Rata-rata Variabel Stres Kerja (X)						3,13

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi berada pada X1.5 yaitu sebesar 3,225 yang menunjukkan pada indikator struktur organisasi, yang berarti bahwa tingginya tingkat stres kerja karyawan mengenai struktur organisasi. Dan pernyataan yang terendah terdapat pada X1.2 dan X1.3 sebesar 2.99 yang menunjukkan pada indikator peran individu dan faktor interpersonal. Adapun rata-rata dari variabel stres kerja (X) sebesar 3,13. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan kerja dari penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan kerja

Dalam tabel instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel kepuasan kerja adalah kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	Rata-rata
Pernyataan	F	F	F	F	F	
Y.1.1	0	73	7	14	0	3,63
Y.1.2	0	72	3	18	1	3,55
Y.1						3,59
Y.2.1	0	61	13	20	0	3,44
Y.2.2	0	48	9	37		3,12
Y.2						3,28
Y.3.1	0	58	7	27	2	3,29
Y.3.2	0	71	8	15	0	3,60
Y.3						3,45
Y.4.1	0	56	2	36	0	3,21
Y.4.2	0	50	11	33	0	3,18
Y.4						3,19
Y.5.1	1	53	13	25	2	3,28
Y.5.2	6	82	2	4	0	3,96
Y.5						3,62
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja (Y)						3,43

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi pada Y.5 yaitu sebesar 3,62 yang menunjukkan pada indikator Rekan kerja yang berarti peran rekan kerja dalam interaksi yang terjalin diantara karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan yang di rasakan karyawan. Dan pernyataan yang terendah terdapat pada Y.4 sebesar 3,19 yang menunjukkan pada indikator atasan. Dengan nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 3,43. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada

variabel kepuasan kerja mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju.

3. Metode Analisis Data

1) Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)

Validitas sebuah instrumen penelitian ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X (Stres Kerja) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)

Item Pernyataan	R-Hitung	Keterangan
Stres Kerja (X)		
P1	0,277	Valid
P2	0,694	Valid
P3	0,587	Valid
P4	0,493	Valid
P5	0,474	Valid
P6	0,734	Valid
P7	0,302	Valid
P8	0,409	Valid
P9	0,696	Valid
P10	0,384	Valid

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.25. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X (Stress Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y:

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan kerja)

Item Pernyataan	R-Hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)		
P1	0,352	Valid
P2	0,486	Valid
P3	0,404	Valid
P4	0,729	Valid
P5	0,439	Valid
P6	0,335	Valid
P7	0,620	Valid
P8	0,723	Valid
P9	0,440	Valid
P10	0,366	Valid

Sumber: Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.25. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Kepuasan Konsumen) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Stress Kerja)

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 pada tabel statistik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Stres Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Stres Kerja (X)	0.672	10	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik tabel 4.8 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0.672 lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X (stres kerja) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pengujian tingkat berikutnya.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.662	10	Reliabel

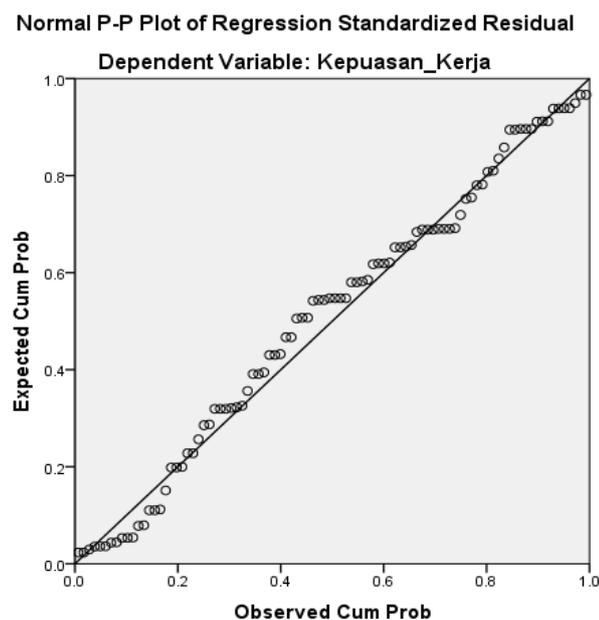
Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.662 lebih besar dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y (kepuasan kerja) dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pengujian tingkat berikutnya.

3) Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Sederhana

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

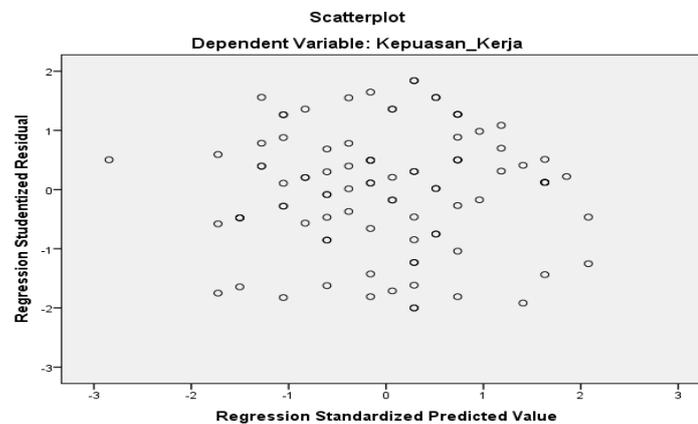


Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Pada hasil uji normalitas yang ditunjukkan melalui grafik di atas, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel

dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun ringkasan hasil regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Regresi

Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	B	Beta	t	Sig.	Ket
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	- ,747	- ,789	- 12.298	.000	Signifikan
R = .789 ^a R Square = .622 F = 151.239 signifikansi = .000 ^b						

Sumber : Output SPSS 23, 2018

Berdasarkan hasil pengujian statistik di atas, model penelitian ini dapat dijelaskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 57.620 + (-0.747)X + e$$

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh yang didapatkan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Nilai koefisien regresi juga menunjukkan arah negatif, yaitu -0.747. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis diterima.

b. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.10 di atas, nilai $R = 0.789$, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0.622 atau 62.2 %. Hal ini berarti model yang dibangun menggambarkan fakta di PT. Semen Bosowa Maros 62,2% dan sisanya sebesar 37.8% merupakan keterbatasan peneliti dalam mengeksplorasi indikator penelitian serta error.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel Stres kerja dan kepuasan kerja mayoritas menjawab setuju. Berdasarkan uji analisis data yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas variabel stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Hasil penelitian uji normalitas pada gambar 4.2 menunjukkan grafik terdistribusi secara normal. Dan berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik – titik tersebar secara acak, tidak terpusat, itu artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil ringkasan Regresi linear sederhana pada tabel 4.10 yaitu uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh yang didapatkan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$) dan Nilai koefisien regresi juga menunjukkan arah negatif, yaitu -0.747. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Negatif dan signifikan stres kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian hasil uji koefisien determinan (R^2) pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.622 atau 62.2%. Hal ini

berarti variasi kekuatan pengaruh variabel stres kerja sebesar 62.2% terhadap variabel Kepuasan Kerja..Dengan demikian hipotesis diterima dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Kartikawati (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. sehingga masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh teori yang dinyatakan oleh Lazarus dan Folkman (dalam Evanjeli, 2012) yang menjelaskan stres sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan. Kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kavanagh, Hurst, dan Rose (1990 dalam Sutarto Wijono 2010: 145) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah negatif sebesar -0.747 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun pada PT. Semen bosowa Maros.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan dan karyawan PT. Semen Bosowa Maros sebagai berikut :

Bagi PT. Semen Bosowa Maros dapat mengurangi tingkat stres kerja karyawan dengan menerapkan cara-cara seperti memberikan masukan kepada karyawan untuk bisa menerapkan teknik manajemen waktu yang tepat, menambah pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Kemudian, menjalin komunikasi yang lebih baik seperti lebih mendengarkan keluhan dan masukan dari karyawan mengenai bagaimana cara kerja yang lebih efektif dan efisien serta memberikan perhatian yang lebih terhadap karyawan dengan memahami perasaan dan kebutuhan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga

karyawan pun dapat memberikan kontribusinya yang lebih optimal pada PT. Semen Bosowa Maros.

Pimpinan lebih memperhatikan hal-hal yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat seperti, keinginan dan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan tugas yang bervariasi. Sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja meningkat dan karyawan dapat memberikan kontribusinya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan PT. Semen Bosowa Maros.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, jika ada penelitian yang serupa sebaiknya dilakukan dengan menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan metode analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T (2017). Jurnal riset manajemen dan bisnis. *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan: studi kasus PT. FEI*. (online). (<http://jrmbejournal-feuniat.net> diakses 30 Maret 2018)
- Alamsyah, A (2016). Jurnal J. Ensitac. *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan kepuasan atas gaji terhadap turnover intention karyawan PT. Adira Semesta Idustry Cabang II Sumedang*. (online). (<http://jurnal.unma.ac.id> diakses 30 Maret 2018)
- Amri, U., Marzuki, A., Riyanto, S (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT Thamrin Brother Palembang*. (online). (<http://Univ-tridinanti.ac.id> diakses 10 Januari 2018)
- Dhania (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia: Jakarta
- Duha, Timotius (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi pertama. Deepublish: Yogyakarta
- Handoko, T.H (2012). *Manajemen personalia*. BPFE. UGM: Yogyakarta
- Hariandja, E T M (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo: Jakarta
- Hartono (2015). *Statistik untuk penelitian*. Pustaka pelajar: Yogyakarta
- Hessel Nogi, S.T (2010). *Manajemen Publik*. PT. Grasindo: Jakarta
- I Gede, W (2015). E-jurnal ekonomi dan bisnis. *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan*. (online). (<http://ojs.unud.ac.id> diakses 30 Maret 2018)
- Istijanto (2008). *Riset sumber daya manusia*. PT. Gramedia pustaka utama: Jakarta
- Kartikawati, D. (2016). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri rejeki isman textile Sukoharjo*. (online). (<http://eprints.ums.ac.id> diakses 30 Maret 2018)
- Nur, S., (2013). Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. (online). (<http://ejournal.unsrat.ac.id> diakses 24 Desember 2017)
- Prasetyo, F (2014). *Teori-teori stres kerja*. (online) (<http://fandiprasetyo.blogspot.com>). Diakses 30 Maret 2018)
- Purnaya, I Gusti Ketut (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Andi: Yogyakarta

- Sugiyono (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung
- Sulistiono, B (2013). *Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo*. (online). (<http://eprints.upnjatim.ac.id> diakses 30 Maret 2018)
- Sutrisno, E.,. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana: Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jilid V. PT Grafindo: Jakarta
- Wijono, S (2010). *Psikologi industry dan organisasi*. Kencana: Jakarta

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1

PENGISIAN KUESIONER

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yaitu :

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-ragu (RR) = 3

Tidak setuju (TS) = 2

Sangat tidak setuju (STS)= 1

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Lama bekerja : Tahun/Bulan

Pendidikan terakhir :

A. Stres Kerja (X)

N0	PERTANYAAN	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X. 1.1	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi					
X. 1.2	Jam kerja diluar jam kerja normal(lembur) memberatkan bagi karyawan					
X. 2.1	Peran yang karyawan terima di perusahaan sering bertentangan satu sama lain					
X. 2.2	Tugas dan sasaran pekerjaan yang karyawan jalankan tidak jelas					
X. 3.1	Karyawan kurang mengerti bagian yang diperankan dalam memenuhi tujuan organisasi					
X. 3.2	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif					
X. 4.1	Karyawan biasanya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini					
X.	Pengembangan karir yang tidak sesuai dengan keinginan					

4.2	karyawan					
X. 5.1	Organisasi mengharapkan karyawan melebihi keterampilan/ kemampuan yang karyawan miliki					
X. 5.2	Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan teknologi					

B. Kepuasan kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	San gat setuj u	Set uju	Ra gu - ra gu	Tid ak set uju	San gat tidak setuj u
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Y. 1.1	Gaji karyawan diterima sesuai beban pekerjaan					
Y. 1.2	Tunjangan yang karyawan terima sudah sesuai					
Y. 2.1	Tuntutan untuk berinovasi dalam bekerja					
Y. 2.2	Karyawan biasanya mendapatkan penghargaan atas prestasi yang karyawan raih					
Y. 3.1	Atasan mempunyai motivasi kerja tinggi					
Y. 3.2	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas					
Y. 4.1	Kurangnya kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karir					
Y.	Kebijakan promosi (kenaikan					

4.2	pangkat/jabatan) ditempat kerja karyawan belum sesuai					
Y. 5.1	Rekan kerja menghormati hak-hak individual					
Y. 5.2	komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA KUESIONER

NO					
	P1	P2	P3	P4	
1	3	3		4	
2	3	3		4	
3	3	3		3	
4	4	4		4	
5	4	2		2	
6	4	4		4	
7	5	4		4	
8	4	3		2	
9	4	3		2	
10	4	3		2	
11	4	5		4	
12	4	2		4	
13	4	3		2	
14	3	3		4	
15	4	3		4	
16	4	4		4	
17	4	2		3	
18	4	4		3	
19	4	3		2	
20	4	4		4	
21	2	4		4	
22	2	4		4	
23	4	4		5	
24	4	4		4	
25	4	3		4	
26	4	4		4	
27	2	3		3	
28	4	2		2	
29	2	4		4	
30	4	3		3	
31	4	4		4	
32	4	3		2	

33	2	3	2
34	2	2	2
35	4	4	3
36	4	2	4
37	3	4	2
38	4	4	3
39	2	2	2
40	4	4	4
41	3	2	3
42	2	3	2
43	2	2	2
44	4	4	4
45	2	3	4
46	3	3	3
47	3	3	2
48	4	3	2
49	4	3	2
50	4	3	4
51	5	4	4
52	2	2	2
53	2	3	2
54	2	3	3
55	4	3	3
56	2	4	2
57	4	3	2
58	4	4	3
59	2	4	3
60	4	3	4
61	4	3	3
62	2	3	3
63	2	4	4
64	3	4	3
65	4	5	2
66	2	4	4
67	2	2	2
68	4	4	2
69	2	2	2
70	4	4	2
71	4	3	4

72	5	3	3
73	4	2	2
74	4	1	4
75	3	3	3
76	4	2	3
77	3	3	3
78	4	3	3
79	4	2	4
80	4	3	2
81	4	4	2
82	4	2	4
83	2	4	4
84	4	4	2
85	4	2	4
86	4	2	2
87	3	4	3
88	4	2	4
89	4	2	4
90	4	4	4
91	4	3	4
92	2	4	4
93	4	3	4
94	4	3	3

NO					
	P1	P2	P3	P4	
1	3	4	3	3	
2	3	4	3	3	
3	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	
6	4	4	4	2	
7	4	2	2	2	
8	4	4	4	3	
9	4	4	4	2	
10	2	4	4	4	
11	2	2	2	2	
12	4	2	4	4	
13	4	4	2	4	
14	4	4	4	4	
15	4	3	3	3	
16	4	2	3	2	
17	4	4	4	2	
18	4	4	2	2	
19	4	4	4	4	
20	2	2	2	2	
21	2	2	4	4	
22	2	2	2	2	
23	4	2	2	2	
24	4	2	4	2	
25	4	2	4	2	
26	4	2	3	3	
27	4	4	2	2	
28	4	4	4	4	
29	2	2	2	2	
30	4	4	4	4	
31	4	1	4	2	
32	4	4	2	3	
33	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	
36	4	4	4	2	

37	2	4	2	4
38	4	2	2	2
39	4	4	4	4
40	4	4	4	2
41	3	2	3	4
42	4	4	4	4
43	4	4	4	4
44	4	4	4	2
45	4	4	4	4
46	4	3	3	3
47	4	4	4	4
48	4	4	4	2
49	4	4	4	2
50	4	4	4	2
51	3	4	4	2
52	4	4	4	4
53	4	4	4	4
54	4	4	4	2
55	4	4	4	4
56	4	4	4	4
57	4	4	4	4
58	4	3	3	2
59	2	2	3	4
60	4	4	4	2
61	4	2	3	3
62	4	4	4	4
63	2	4	4	3
64	3	4	3	4
65	4	4	2	4
66	2	4	4	4
67	4	4	4	4
68	4	4	3	4
69	4	4	4	4
70	4	4	2	2
71	4	2	4	2
72	4	4	2	4
73	4	4	4	4
74	4	4	4	4
75	3	4	4	4

76	4	4	3	4
77	4	2	4	4
78	4	4	4	4
79	4	4	4	4
80	4	4	4	4
81	4	4	2	2
82	4	4	4	4
83	2	4	4	4
84	4	4	2	2
85	4	4	2	2
86	4	4	2	2
87	2	4	2	2
88	4	4	4	2
89	4	4	4	4
90	4	4	4	2
91	4	4	4	4
92	3	4	4	2
93	2	4	4	4
94	4	4	4	2

LAMPIRAN 3

TABEL ANALISIS DATA DESKRIPTIF

X (STRES KERJA)

Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,44	3,16	3,11	2,87	2,94	3,04	2,76	3,53	3,09	3,36
Median		4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,50	4,00	3,00	4,00
Mode		4	3	4	2	2	3	2	4	3	4
Minimum		2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
Maximum		5	5	5	4	5	5	4	5	5	4

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	23,4	23,4	23,4
	3	12	12,8	12,8	36,2
	4	57	60,6	60,6	96,8
	5	3	3,2	3,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	20	21,3	21,3	22,3
	3	38	40,4	40,4	62,8
	4	33	35,1	35,1	97,9
	5	2	2,1	2,1	100,0
Total	94	100,0	100,0		

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	33,0	33,0	33,0
	3	23	24,5	24,5	57,4
	4	39	41,5	41,5	98,9
	5	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	44	46,8	46,8	46,8
	3	18	19,1	19,1	66,0
	4	32	34,0	34,0	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	40	42,6	42,6	42,6
	3	21	22,3	22,3	64,9
	4	32	34,0	34,0	98,9
	5	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	29	30,9	30,9	31,9
	3	32	34,0	34,0	66,0
	4	29	30,9	30,9	96,8
	5	3	3,2	3,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,1	2,1	2,1
	2	45	47,9	47,9	50,0
	3	21	22,3	22,3	72,3
	4	26	27,7	27,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	24,5	24,5	24,5
	3	7	7,4	7,4	31,9
	4	55	58,5	58,5	90,4
	5	9	9,6	9,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	27	28,7	28,7	29,8
	3	32	34,0	34,0	63,8
	4	31	33,0	33,0	96,8
	5	3	3,2	3,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	23	24,5	24,5	24,5
	3	14	14,9	14,9	39,4
	4	57	60,6	60,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Y (KEPUASAN KERJA)

Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
N	Valid	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,63	3,55	3,44	3,12	3,29	3,60	3,21	3,18	3,28	3,96
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		2	1	2	2	1	2	2	2	1	2
Maximum		4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	14,9	14,9	14,9
	3	7	7,4	7,4	22,3
	4	73	77,7	77,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,1	1,1	1,1
	2	18	19,1	19,1	20,2
	3	3	3,2	3,2	23,4
	4	72	76,6	76,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	21,3	21,3	21,3
	3	13	13,8	13,8	35,1
	4	61	64,9	64,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	37	39,4	39,4	39,4
	3	9	9,6	9,6	48,9
	4	48	51,1	51,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,1	2,1	2,1
	2	27	28,7	28,7	30,9
	3	7	7,4	7,4	38,3
	4	58	61,7	61,7	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	16,0	16,0	16,0
	3	8	8,5	8,5	24,5
	4	71	75,5	75,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	38,3	38,3	38,3
	3	2	2,1	2,1	40,4
	4	56	59,6	59,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	35,1	35,1	35,1
	3	11	11,7	11,7	46,8
	4	50	53,2	53,2	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,1	2,1	2,1
	2	25	26,6	26,6	28,7
	3	13	13,8	13,8	42,6
	4	53	56,4	56,4	98,9
	5	1	1,1	1,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4,3	4,3	4,3
	3	2	2,1	2,1	6,4
	4	82	87,2	87,2	93,6
	5	6	6,4	6,4	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL X (STRES KERJA)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Stres_Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.036	.146	-.146	-.019	.044	.069	.127	.048	.088	.277**
	Sig. (2-tailed)		.728	.161	.161	.859	.672	.511	.221	.646	.401	.007
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X2	Pearson Correlation	.036	1	.213*	.233*	.116	.711**	.202	.271**	.675**	.086	.694**
	Sig. (2-tailed)	.728		.039	.024	.267	.000	.051	.008	.000	.412	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X3	Pearson Correlation	.146	.213*	1	.329**	.251*	.171	.033	.046	.152	.646**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.161	.039		.001	.015	.099	.749	.659	.142	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X4	Pearson Correlation	-.146	.233*	.329**	1	.510**	.196	-.107	.030	.230*	.216*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.161	.024	.001		.000	.059	.303	.777	.026	.036	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X5	Pearson Correlation	-.019	.116	.251*	.510**	1	.284**	.007	-.059	.181	.114	.474**
	Sig. (2-tailed)	.859	.267	.015	.000		.005	.946	.571	.080	.273	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X6	Pearson Correlation	.044	.711**	.171	.196	.284**	1	.271**	.260*	.797**	-.020	.734**
	Sig. (2-tailed)	.672	.000	.099	.059	.005		.008	.011	.000	.845	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X7	Pearson Correlation	.069	.202	.033	-.107	.007	.271**	1	.015	.163	-.123	.302**
	Sig. (2-tailed)	.511	.051	.749	.303	.946	.008		.883	.116	.237	.003
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X8	Pearson Correlation	.127	.271**	.046	.030	-.059	.260*	.015	1	.297**	-.001	.409**
	Sig. (2-tailed)	.221	.008	.659	.777	.571	.011	.883		.004	.992	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X9	Pearson Correlation	.048	.675**	.152	.230*	.181	.797**	.163	.297**	1	-.027	.696**
	Sig. (2-tailed)	.646	.000	.142	.026	.080	.000	.116	.004		.797	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
X10	Pearson Correlation	.088	.086	.646**	.216*	.114	-.020	-.123	-.001	-.027	1	.384**
	Sig. (2-tailed)	.401	.412	.000	.036	.273	.845	.237	.992	.797		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Stres_Kerja	Pearson Correlation	.277**	.694**	.587**	.493**	.474**	.734**	.302**	.409**	.696**	.384**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kepuasan_Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.181	.183	-.045	-.091	.914**	-.174	.005	-.036	.189	.352**
	Sig. (2-tailed)		.080	.078	.667	.382	.000	.093	.960	.730	.069	.001
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y2	Pearson Correlation	.181	1	.270**	.283**	-.026	.154	.145	.354**	.063	-.045	.486**
	Sig. (2-tailed)	.080		.009	.006	.804	.138	.165	.000	.548	.664	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y3	Pearson Correlation	.183	.270**	1	.347**	-.011	.114	.084	.163	-.143	.045	.404**
	Sig. (2-tailed)	.078	.009		.001	.919	.274	.419	.116	.169	.667	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y4	Pearson Correlation	-.045	.283**	.347**	1	.128	-.054	.754**	.807**	.011	.145	.729**
	Sig. (2-tailed)	.667	.006	.001		.218	.608	.000	.000	.912	.164	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y5	Pearson Correlation	-.091	-.026	-.011	.128	1	-.121	.072	.038	.792**	.225*	.439**
	Sig. (2-tailed)	.382	.804	.919	.218		.247	.488	.718	.000	.029	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y6	Pearson Correlation	.914**	.154	.114	-.054	-.121	1	-.087	-.002	-.068	.180	.335**
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	.274	.608	.247		.404	.985	.515	.082	.001
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y7	Pearson Correlation	-.174	.145	.084	.754**	.072	-.087	1	.757**	.099	.150	.620**
	Sig. (2-tailed)	.093	.165	.419	.000	.488	.404		.000	.341	.149	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y8	Pearson Correlation	.005	.354**	.163	.807**	.038	-.002	.757**	1	.114	.108	.723**
	Sig. (2-tailed)	.960	.000	.116	.000	.718	.985	.000		.273	.299	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y9	Pearson Correlation	-.036	.063	-.143	.011	.792**	-.068	.099	.114	1	.182	.440**
	Sig. (2-tailed)	.730	.548	.169	.912	.000	.515	.341	.273		.078	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Y10	Pearson Correlation	.189	-.045	.045	.145	.225*	.180	.150	.108	.182	1	.366**
	Sig. (2-tailed)	.069	.664	.667	.164	.029	.082	.149	.299	.078		.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.352**	.486**	.404**	.729**	.439**	.335**	.620**	.723**	.440**	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

TABEL UJI RELIABILITAS VARIABEL X (STRES KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	10

TABEL UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

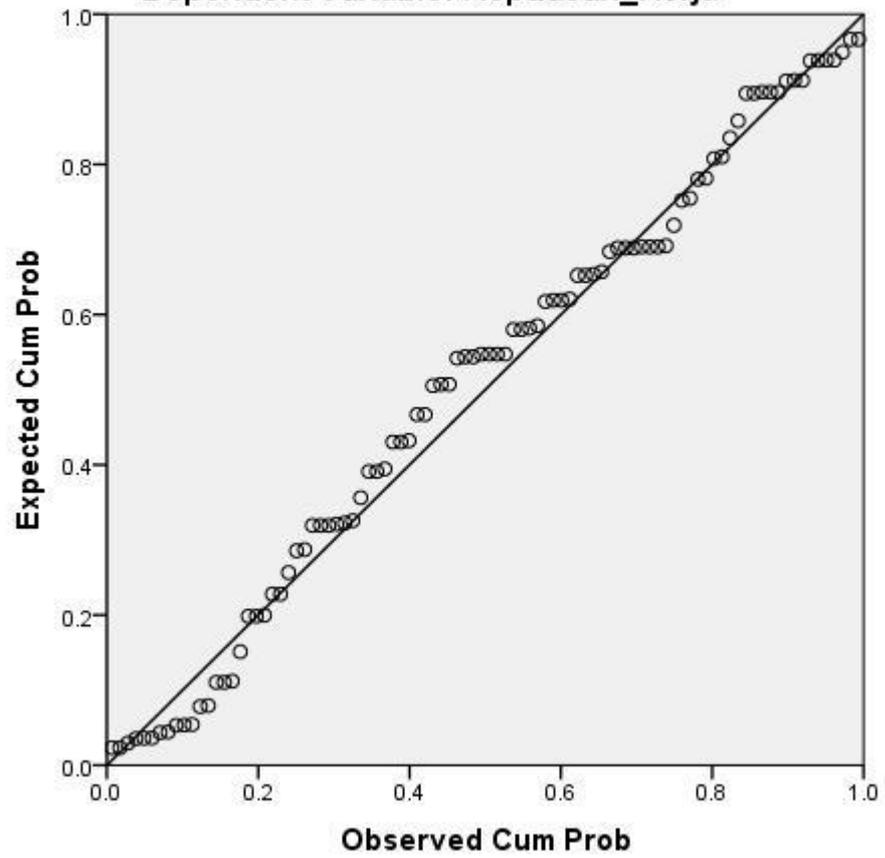
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

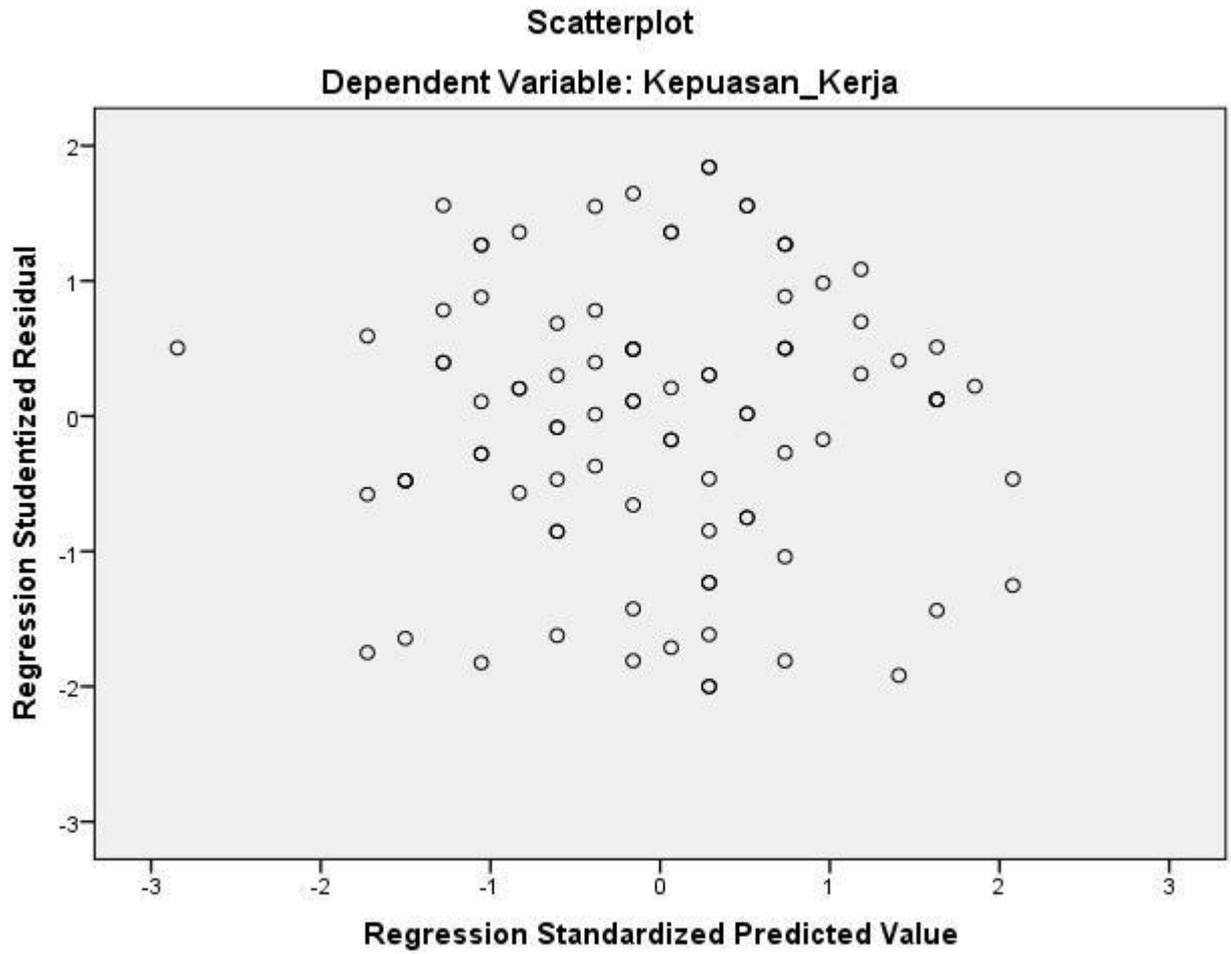
Cronbach's Alpha	N of Items
.662	10

HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



HASIL UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.618	2.618

a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1036.725	1	1036.725	151.239	.000 ^b
	Residual	630.648	92	6.855		
	Total	1667.372	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.620	1.920		30.013	.000
	Stres_Kerja	-.747	.061	-.789	-12.298	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

BIOGRAFI PENULIS



Rahmayuliani panggilan Yuli lahir di Makassar pada tanggal 23 September 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Saleng (Alm) dan Ibu Hj. Ramdani Siregar. Peneliti adalah anak keempat dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat di Makassar tinggal di Jalan Sermani. Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Paccinang Makassar lulus tahun 2008, SMP Negeri 23 Makassar lulus tahun 2011, SMK Kesehatan Terpadu Mega Rezeki Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.