

LAPORAN PENELITIAN



PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PENYEDIAAN PERUMAHAN KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Tim Peneliti :
Abdul Gofur, SH, MM
Windi Ochtami, S.AP, MA

INSTITUT ILMU SOSIAL DAN MANAJEMEN STAMI
2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai Pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan
Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Peneliti / Pelaksana
Nama Lengkap : Abdul Gofur, SH, MM
NIDN : 0310096702

Anggota
Nama Lengkap : Windi Ochtami, S.AP, MA
NIDN : 0306100703

Sumber Dana : PT Internal
Biaya dari LPPM : Rp. 9.000.000,-

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Administrasi,


(Dr. Bambang Irawan, M.Si, MM)
NIK : 200130580

Jakarta, 15 November 2016
Ketua Peneliti,


(Abdul Gofur, SH, MM)
NIDN : 0310096702

Menyetujui,
Kepala LPPM


(Dr. Ir. A.H. Rahadian, M.Si)
NIK : 201219447

PRAKATA

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbil 'Alamin. Penelitian kami "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat". Dapat diselesaikan.

Penelitian ini dilaksanakan sebagai bentuk pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan selesainya penelitian ini, kami sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Institut Stiami, Bpk Dr. Ir. Panji Hendrarso, MM
2. Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Institut Stiami. Bpk Dr. Bambang Irawan, M.Si, MM
3. Kepala LPPM Institut Stiami, Bpk. Dr. Ir. A.H. Rahadian, M.Si dan
4. Semua pihak yang telah membantu, baik pikiran, motivasi demi terselesaikannya penelitian ini.

Kami menyadari. bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan, demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Terima kasih.

Jakarta, 15 November 2016

Peneliti

RINGKASAN

Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau menjabarkan kondisi dari variabel-variabel penelitian yaitu Stress Kerja dan kepuasan kerja berdasarkan data-data yang bersifat angka-angka. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Bagian Satker Dirjen Penyediaan Perumahan, sedangkan jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 30 orang. Adapun data penelitian dikumpulkan melalui teknik lapangan (kuesioner) dan teknik studi kepustakaan (literatur buku-buku/dokumen). Sedangkan analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif kuantitatif, dengan melalui tahapan analisis yaitu analisis korelasi, analisis regresi sederhana, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS V. 23 for windows.

Sesuai dengan hasil analisis data dan pembahasan, diketahui besarnya pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 86,2%. Hal tersebut diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Selain hal tersebut, diantara kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif.

Kata Kunci: Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Ruang Lingkup Penelitian	4
C. Perumusan Masalah.....	4
 BAB II KAJIAN LITERATUR	
A. Penelitian Terdahulu.....	5
B. Kajian Pustaka.....	7
C. Kerangka Teori	22
D. Hipotesis.....	23
 BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	25
B. Manfaat Penelitian	25
 BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
B. Operasionalisasi Variabel	27
C. Teknik Pengumpulan Data	29
D. Teknik Sampling	29
E. Teknik Analisis Data	31
F. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35

BAB V HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	37
B. Hasil Penelitian	43
C. Pembahasan	56

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	68
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1	Kisi-Kisi Variabel.....	28
Tabel IV.2	Komposisi Pendidikan Pegawai.....	30
Tabel IV.3	Skala Interval Koefisien Korelasi	33
Tabel IV.4	Interpretasi Koefisien Determinasi.....	34
Tabel IV.5	Kegiatan dan Jadwal Penelitian.....	36
Tabel V.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	41
Tabel V.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel V.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	42
Tabel V.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel V.5	Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pekerjaan .	43
Tabel V.6	Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab ...	44
Tabel V.7	Tanggapan Responden Terhadap Resiko	44
Tabel V.8	Tanggapan Responden Terhadap Dukungan Keluarga	44
Tabel V.9	Tanggapan Responden Terhadap Rekan Kerja	45
Tabel V.10	Tanggapan Responden Terhadap Bertentangan Rekan Kerja	45
Tabel V.11	Tanggapan Responden Terhadap Bertentangan Dengan Atasan	46
Tabel V.12	Tanggapan Responden Terhadap Kantor Terlalu Ramai	46
Tabel V.13	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Membosankan	47
Tabel V.14	Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Tidak Digunakan	47
Tabel V.15	Tanggapan Responden Terhadap Banyak Waktu Di Rumah	48
Tabel V.16	Tanggapan Responden Terhadap Pengabdian Yang Bertentangan	48
Tabel V.17	Rekapitulasi Variabel Stres Kerja	49

Tabel	V.18	Tanggapan Responden Terhadap Tugas Yang Menarik.....	50
Tabel	V.19	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Belajar	50
Tabel	V.20	Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Untuk Menerima Tanggung Jawab	51
Tabel	V.21	Tanggapan Responden Terhadap kepuasan Gaji	51
Tabel	V.22	Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Gaji.....	52
Tabel	V.23	Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan Promosi	52
Tabel	V.24	Tanggapan Responden Terhadap Kejelasan Perintah	53
Tabel	V.25	Tanggapan Responden Terhadap Perhatian Atasan .	53
Tabel	V.26	Tanggapan Responden Terhadap Sikap Atasan.....	54
Tabel	V.27	Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Antar Rekan Kerja.....	54
Tabel	V.28	Tanggapan Responden Terhadap Sikap Rekan Kerja	55
Tabel	V.29	Tanggapan Responden Terhadap Persaingan Diantara Rekan Kerja	55
Tabel	V.30	Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel	V.31	Hasil Analisis Korelasi	57
Tabel	V.32	Hasil Koefisien Penentu	57
Tabel	V.33	Hasil Analisis Regresi.....	58
Tabel	V.34	Hasil Analisis Uji T.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Konseptual	23
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Kuisisioner Penelitian	68
Hasil Olah Data SPSS V. 23.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kualitas sumber daya manusia harus diperhatikan termasuk di dalamnya adalah *softskill* yang dimilikinya. Dengan adanya persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Faktor kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja pegawai rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dll, di mana hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan internal dan eksternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi

perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari pegawai dalam perusahaan atau organisasi.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini banyak para ahli berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Pegawai yang mengalami stres di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila hal ini tidak segera di atasi maka akan berdampak terhadap kegiatan. Untuk itu perusahaan atau organisasi harus dapat mengelola pegawai dengan baik yaitu salah satunya adalah dengan mengendalikan tingkat Stres kerja pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja seperti semula dengan baik. Namun Stres tidak selalu berdampak negatif bagi pegawai dan mempunyai nilai-nilai positif

terutama pada saat Stres tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi.

Setiap organisasi menginginkan bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya memiliki tingkat produktifitas yang tinggi dalam bekerja, karena dengan kondisi yang demikian perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Bentuk komitmen tidak hanya pegawai menetap cukup lama dalam organisasi tetapi lebih dari itu mereka mau memberikan yang terbaik bagi organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi.

Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas penyiapan bahan urusan kas, gaji, dan perbendaharaan serta koordinasi penyusunan rencana kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal. Salah satu faktor penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai yang ada di Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat adalah faktor penempatan pegawai yang kurang diperhatikan. Sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai dalam mengerjakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pegawai.

Dari hasil pengamatan sementara yang peneliti lakukan terlihat bahwa suasana kerja yang kurang ideal, komunikasi kerja yang masih lemah dalam hal koordinasi, motivasi pelaksanaan pekerjaan yang masih rendah.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut: Seberapa besar Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja pegawai Pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat?

BAB II

KAJIAN LITERATUR

A. Penelitian Terdahulu

Nyoman (2003: 67) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PT H.M Sampoerna Tbk .Surabaya*". Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji variabel stres kerja sebagai variabel bebas terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat pada PT H.M Sampoerna Tbk. Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai divisi transportasi yang berjumlah 36 orang.

Analisis data dilakukan dengan teknik statistik regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Dari hasil analisis regresi pengaruh variabel stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, dibuktikan bahwa stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi kinerja pegawai menjadi rendah (tidak optimum). Oleh karena itu, stres yang berlebihan akan menyebabkan seorang pegawai menjadi frustrasi dan dapat menurunkan prestasinya. Sebaliknya, stres yang terlalu rendah akan menyebabkan seorang pegawai tidak termotivasi dan menurunkan kinerjanya.

Iwa (2007: 45) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Prestasi*

Kerja Dosen Tetap Universitas Widyatama". Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini dilakukan pada semua dosen tetap Universitas Widyatama.

Analisis data dilakukan dengan teknik statistik regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen.

Liana (2012: 4) Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasi yang semuanya memiliki jalur yang signifikan, sedangkan jalur yang tidak signifikan adalah stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2014: 52) tentang 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). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. 2) stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) kepuasan

kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

B. Kajian Pustaka

1. Administrasi Publik

Konsep administrasi publik di Indonesia pada dasarnya bukanlah konsep yang baru, karena konsep administrasi publik tersebut sudah ada sejak dari dulu, hanya para pakar mengganti istilah administrasi publik menjadi administrasi negara. Begitu pula buku-buku asing misalnya yang berjudul "*Public Administration*" diganti menjadi Administrasi Negara.

Keban (2004:3), mengatakan bahwa:

Administasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

Chandler & Plano (2004:43) menjelaskan bahwa administrasi publik merupakan:

Seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur "*public affairs*" dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi publik sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan

Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. (2006: 4) mengatakan bahwa administrasi publik adalah: "*Kegiatan pemerintah di dalam melaksanakan kekuasaan politiknya*".

Jhon M. Pfiffner dan Robert V. Presthus (2006:4), mendefinisikan administrasi publik sebagai berikut:

- a) Meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik,
- b) Koordinasi usaha-usaha perseorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
- c) Suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.”

Felix A. Nigro dan L. Loyd G. Nigro dalam *Modern Public Administration* (2006:21) mendefinisikan administrasi publik adalah:

- a) Suatu kerjasama sekelompok dalam lingkungan pemerintahan.
- b) Meliputi tiga cabang pemerintahan: eksekutif, legislatif, dan serta hubungan di antara mereka.
- c) Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
- d) Sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
- e) Dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.”

Waldo (2006 :8) mendefinisikan administrasi publik adalah “Manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.” Sedangkan Rosenbloom (2005: 8), menunjukan bahwa:

Administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah dibidang legislatif, eksekutif, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Kata administrasi publik terbentuk dari dua suku kata yang berbeda, yaitu administrasi dan publik (*public*). Namun diantara keduanya merupakan suatu rangkaian kata yang tersusun secara sistematis menjadi suatu kalimat baru sehingga mempunyai arti atau makna yang baru pula.

Dari berbagai definisi administrasi publik di atas, dapat disimpulkan bahwa Administasi Publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:157) pengertian stres kerja adalah:

Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja

Menurut Rivai (2004:108) stres kerja adalah *“Sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai”*.

Menurut Robbins (2008: 368) pengertian stres kerja :

Adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya

yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Leung (2007: 30) ada enam indikator stres kerja yaitu:

- 1) Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi.
- 2) Dukungan sosial yaitu dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi.
- 3) Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.
- 4) Lingkungan buruk yaitu keadaan disekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja.
- 5) Beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan di rumah tangga dengan keadaan yang ada di organisasi.

Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan.

Beberapa aspek dalam stres kerja antara lain:

- 1) Kelelahan Emosional
Kelelahan emosional yang gawat dapat sangat melemahkan baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga orang-orang yang mengalami hal itu harus mencari cara untuk mengatasinya. Satu cara yang umum mengatasi hal tersebut adalah dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan dengan mengurangi keterlibatan pribadi terhadap persoalan-persoalan yang ada.

- 2) Perasaan Tidak Mampu
Bila digabungkan dengan kelelahan emosional, perasaan tidak mampu akan menurunkan motivasi sampai suatu titik dimana kualitas kerja pegawai akan menurun yang akhirnya menuju kepada kegagalan lebih lanjut.

Apabila dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

b. Sumber-Sumber Potensi Stres kerja

Ada tiga kategori penderita stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual (Robbins, 2008: 370):

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para pegawai dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber – sumber stres kerja di kalangan pegawai.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor – faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

Menurut Monday (2008: 96) faktor-faktor keorganisasian meliputi budaya perusahaan, pekerjaan seseorang, dan kondisi kerja. Budaya perusahaan banyak berhubungan dengan stres. Gaya kepemimpinan sering mempengaruhi suasana. Di samping itu, persaingan yang didorong oleh sistem balas jasa organisasi untuk promosi, kenaikan bayaran, dan status juga bisa menambah masalah.

Sejumlah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan seseorang bisa menyebabkan stres berlebihan. Beberapa pekerjaan dipersepsikan lebih penuh stres dibandingkan yang lain karena karakteristik tugas yang harus dikerjakan serta tingkat tanggung jawab dan kontrol yang dimungkinkan oleh pekerjaan.

Kondisi kerja termasuk karakteristik fisik tempat kerja

serta mesin dan perkakas yang digunakan juga bisa menciptakan stres. Kelebihan beban kebisingan yang berlebihan, pencahayaan yang kurang, pemeliharaan tempat kerja yang buruk, dan peralatan yang rusak secara umum bisa berpengaruh buruk pada semangat kerja pegawai dan meningkatkan stres.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor – faktor dalam kehidupan pribadi pegawai. Terutama sekali faktor – faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:156) ada 4 pendekatan terhadap stres kerja, yaitu dukungan sosial, meditasi, bimbingan medis dan program kesehatan pribadi. Pendekatan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pendekatan dukungan sosial
Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya bermain game, lucucon, dan bodor kerja.

- 2) Pendekatan melalui meditasi
Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
- 3) Pendekatan melalui *Biofeedback*
Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.
- 4) Pendekatan kesehatan pribadi
Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian dari kepuasan kerja menurut Robbins (2003: 26) adalah "*Kepuasan Kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya*". Definisi tersebut sangat luas, bahwa pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemograman, menunggu konsumen. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan; mematuhi peraturan-peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, memenuhi standart kinerja, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang ideal, dan semacamnya.

Pendapat dari Handoko (2007:11) kepuasan kerja adalah:

Sebagai bentuk respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut pendapat Smith, Kendall dan Hullin (2003: 87) "*faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi, pengawasan, dan rekan kerja*".

Selanjutnya pendapat dari Heidjrachman dan Husnan (2002:20), bahwa kepuasan kerja meliputi beberapa faktor yaitu:

Mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, seperti gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Hasibuan (2006: 202) mengemukakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Handoko (2000: 193) memberikan definisi sebagai berikut :

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2013:26) kepuasan kerja adalah: *“Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya”*.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum kepuasan kerja adalah sikap atau keadaan emosional yang menyenangkan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Kepuasan kerja menurut peneliti merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Hasibuan (2006 : 203) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringan pekerjaannya
- 4) Suasana dan lingkungan kerja
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Harold E. Burt dalam Sunyoto (2013:28) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a) Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial di antara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja
 - e) Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b) Umur orang sewaktu bekerja
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor luar (ekstern) yang berhubungan dengan :
 - a) Keadaan keluarga karyawan
 - b) Rekreasi
 - c) Pendidikan (training, up-garding dan sebagainya)

Mangkunegara (2009:120) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2009:120) mengatakan tentang kepuasan kerja di bawah ini dikemukakan teori-teori, yaitu teori

keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*) dan teori dua faktor Herzberg. Untuk penjelasan lebih lanjut akan diterangkan di bawah ini.

1) Teori keseimbangan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-equity*. Weley dan Yukl (1977) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*”. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.

Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job*. (*comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang

sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *output-outcome* dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan) dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding).

2) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Protler. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori pengharapan (*expetancy theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bawah "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants*

something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it"

6) Teori dua faktor dari Herzberg

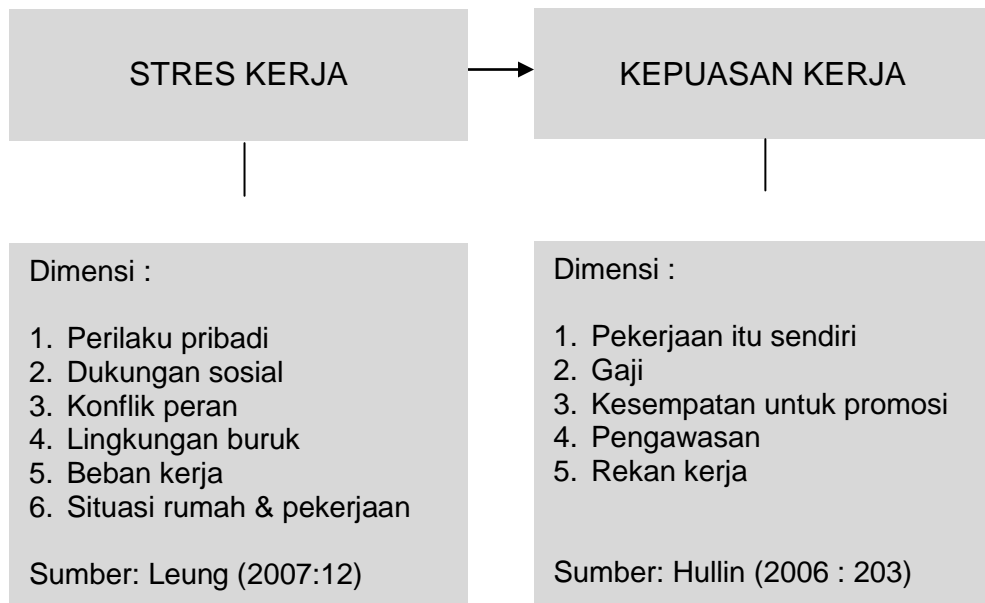
Teori dua faktor dikembangkan oleh Fredrick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi, untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work in self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

C. Kerangka Teori

Berbagai sumber stres kerja dapat digolongkan pada tiga kategori potensi pemicu stres yaitu lingkungan, organisasi, dan dari luar pekerjaan seseorang (Robbins, 2008: 370). Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun beraneka ragam seperti beban kerja yang terlalu berat dan desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, serta ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi. Stres kerja yang berasal dari pribadi contohnya seperti masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah kepribadian.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif. Dalam hal ini diperlukan peran seorang pemimpin untuk dapat memberikan kepuasan bagi pegawai sehingga semangat kerja menjadi meningkat. Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Suliyanto, 2006:53) Berdasarkan dari permasalahan yang diteliti mengenai stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah:

“Stres Kerja Memberikan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat”.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

B. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Aspek Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengelolaan stres kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Aspek Praktis

Diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna dan praktis untuk diterapkan bagi pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam penanganan aspek stres kerja dan tingkat kepuasan pegawai pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

3. Aspek Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan kebijakan pengelolaan kepegawaian khususnya tentang aspek stres kerja dan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Model penelitian yang diselenggarakan dalam penelitian ini adalah pendekatan riset deskriptif kuantitatif, sesuai dengan tujuan penelitian untuk menguraikan sifat-sifat dari suatu keadaan. Metode deskriptif kuantitatif dipergunakan untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari gambaran yang sistematis, fakta yang akurat.

Menurut Mulyadi (2014: 177) memberikan pengertian penelitian kuantitatif sebagai berikut:

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika statistika.

Pendekatan penelitian pada dasarnya untuk menentukan metode apa saja yang akan dipergunakan dalam penelitian, antara lain: metode pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

B. Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional dipergunakan untuk mempermudah pelaksanaan suatu penelitian, terutama dalam hal pengumpulan data dengan menggunakan dan memanfaatkan instrumen

kuesioner. Berikut peneliti jabarkan mengenai variabel penelitian dan item-item pecahannya dalam kisi-kisi variabel.

2. Kisi-Kisi Variabel

Tabel 4.1
Kisi-Kisi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Soal
<u>Stres Kerja</u> (X) Sumber: Leung (2007)	Perilaku pribadi	Kualitas pekerjaan	1
		Tanggungjawab	2
		Resiko	3
	Dukungan Sosial	Dukungan keluarga	4
		Rekan kerja	5
	Konflik Peran	Bertentangan dengan rekan kerja	6
		Bertentangan dengan atasan	7
	Lingkungan buruk	Kantor terlalu ramai	8
	Beban Kerja	Pekerjaan yang membosankan	9
		Kemampuan tidak digunakan	10
	Situasi Rumah & Pekerjaan	Banyak waktu dirumah	11
		Pengabdian yg bertentangan	12
<u>Kepuasan Kerja</u> (Y) Sumber: Hullin (2006)	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang menarik	1
		Kesempatan untuk belajar	2
		Kesempatan untuk menerima tanggungjawab	3
	Gaji	Kepuasan besarnya gaji	4
		Kepuasan terhadap keadilan gaji	5
	Kesempatan untuk promosi	Kepuasan terhadap kesempatan kebijakan promosi	6
	Pengawasan	Kepuasan terhadap kejelasan perintah yang diberikan atasan	7
		Kepuasan perhatian atasan	8
		Kepuasan sikap atasan	9
	Rekan kerja	Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja	10
		Kepuasan dengan sikap rekan kerja	11
		Kepuasan terhadap persaingan diantara rekan kerja	12

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi langsung lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membagikan atau mendistribusikan pertanyaan kepada para responden. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup artinya dalam pertanyaan tersebut sudah disiapkan alternatif jawaban, jadi responden tinggal memberikan tanda silang pada alternatif jawaban yang dianggap paling tepat menurut pendapatnya.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku literatur dan publikasi ilmiah peraturan perundangan dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

D. Teknik Sampling

Teknik Sampling terdiri dari dua unsur, yaitu (1) Populasi dan sampel; dan (2) Teknik pengambilan sampel. Di bawah ini diuraikan masing-masing unsur.

1. Populasi dan Sampel

Menurut Ridwan (2010: 57) populasi adalah "*wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk*

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini sejumlah 120 orang, yang terdiri dari bagian Umum, Bagian Keuangan, dan Bagian Kepegawaian. Sampel menurut H. Nawawi (2009 : 141) *"adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian"*.

Selanjutnya dalam penentuan sampel ini peneliti mengutip pendapat Arikunto (2010: 183) yang menyatakan bahwa bila Populasi ≤ 100 , maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100 , minimal diambil 10-30 %. Oleh karena itu sample penelitian ini adalah $25\% \times 120 = 30$ orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Menurut Sugiyono (2008: 93) mengatakan bahwa: *"teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional"*.

Tabel 4.2
Komposisi Pendidikan Pegawai

No	Tingkat Jabatan	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Pasca Sarjana (S2)	2	$2/120 \times 30 = 0,5$	1
2	Sarjana (S1)	8	$8/120 \times 30 = 2$	2
3	Diploma	100	$100/120 \times 30 = 25$	25
4	SLTA	10	$10/120 \times 30 = 2,5$	2
	Jumlah	120	30	30

Sumber: Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat.

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah 30 orang.

E. Teknik Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Ada beberapa langkah yang ditempuh peneliti dalam menentukan prosedur pengolahan data, yaitu:

1. Mengumpulkan data, yaitu data yang dikumpulkan berasal dari hasil penyebaran kuesioner.
2. Mengolah / mengedit data, yaitu data yang terkumpul kemudian diteliti kebenarannya sehingga memudahkan proses penelitian lebih lanjut.
3. Menyajikan data, yaitu data yang telah ada dideskripsikan secara tabulasi kemudian diberi penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran logis serta memberikan argumentasi dan ditarik kesimpulan.

2. Analisis Data

a. Analisis Rata-Rata Penafsiran

Untuk membuat nilai rata-rata yang diperoleh diinterpretasikan ke dalam lima kriteria jawaban dengan interval antara satu kriteria dengan kriteria jawaban yang lainnya (J. Supranto, 2007 : 64) yaitu:

1. Jika nilai antara 1,00 – 1,80 berarti kriteria penilaian Tidak Baik
2. Jika nilai antara 1,81 – 2,60 berarti kriteria penilaian Kurang Baik
3. Jika nilai antara 2,61 – 3,40 berarti kriteria penilaian Cukup Baik
4. Jika nilai antara 3,41 – 4,20 berarti kriteria penilaian Baik
5. Jika nilai antara 4,21 – 5,00 berarti kriteria penilaian Sangat Baik

b. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan yang terjadi antara stress kerja dengan kepuasan kerja dapat dihitung dengan menggunakan analisis korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana,

r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel
 X = Skor item
 Y = Skor total

Namun untuk dapat memudahkan pengolahan korelasinya penulis menggunakan *software SPSS 23 for Windows*. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil hubungan, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skala Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:183)

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini menurut Sugiyono (2008: 261), bahwa regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Kegunaan regresi sederhana menurut Sarwono (2005:95) adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas.

Persamaan yang diperoleh dari regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = Y - bX$$

dimana:

- y = adalah subjek nilai dalam variabel terikat yang diprediksikan
- a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = angka arah koefisien regresi
- x = subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

d. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Analisis koefisien determinasi menggambarkan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r^2 \times 100 \%$$

Pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2007: 227) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi

Pernyataan	Keterangan
> 4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
> 80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Supranto (2007: 227)

e. Menghitung Uji –t (hipotesis)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi kedua variabel, yaitu stres kerja terhadap kepuasan kerja, dilakukan pengujian terhadap kedua variabel yang menggunakan Uji–t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai Hitung
r = Koefisien Korelasi
n = Jumlah Responden

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut H_0 diterima apabila $P \text{ value} > 0,05$, dan H_0 ditolak apabila $P \text{ value} < 0,05$.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho = 0$, Hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.
- b. $H_a : \rho \neq 0$, Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 = t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.
- b. $H_a = t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

F. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Satuan Kerja Penyediaan Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang berlokasi di Jalan Pattimura No. 8, Jakarta Selatan.

2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, dari bulan April 2016 sampai bulan Juli 2016, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Kegiatan dan Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Tahun 2016															
		April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Studi Pendahuluan																
3	Pengumpulan Referensi																
4	Penulisan Bab I-III																
5	Pengumpulan Data																
6	Analisis Data																
7	Finalisasi Penulisan Laporan Penelitian																

BAB V

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Kementerian Pekerjaan Umum sebagai instansi Negara dalam perjalanan sejarah, selalu mengikuti perkembangan perjalanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kementerian yang dibentuk sehari setelah Proklamasi Kemerdekaan tersebut, modal awalnya adalah prasarana dan sarana dasar (PSD) bidang pekerjaan umum peninggalan Belanda dan Jepang, seperti jalan, jembatan, jaringan irigasi, bendungan, instalasi air minum dan sebagainya yang terus dipelihara dan dikembangkan agar tetap mampu melayani kebutuhan masyarakat. Mengenai istilah Pekerjaan Umum sebenarnya terjemahan dari istilah bahasa Belanda yaitu *Openbare Warken*, dan pada penjajahan Jepang dijalankan oleh Kotubu Bunsitsu yang kurang lebih artinya Jawatan Pekerjaan Umum. Sejak saat itu istilah "Pekerjaan Oemoem" (P.O), Oeroesan Pekerdjaan Oemoem (O.P.O), "Pekerjaan Umum" (PU), disamping "Doboku" lazim dipergunakan.

Kabinet Ampera, sebagai Kabinet pertama dalam masa Orde Baru. Kembali organisasi PUT dibentuk dengan Ir. Soetami sebagai Menteri. Dengan Surat Keputusan Menteri PUT tertanggal 17 Juni 1968 N0.3/PRT/1968 dan diroboh dengan Peraturan Menteri PUT

tertanggal 1 Juni 1970 Nomor 4/PRT/1970. Kementerian PUT telah memiliki suatu susunan struktur Organisasi.

Pada masa pemerintahan Orde Baru yang dipimpin oleh Presiden Soeharto, Kementerian Pekerjaan Umum tidak pernah berubah nama sampai ke pemerintahan Presiden BJ. Habibie, cukup baikkkan pada masa pemerintahan Presiden Megawati Soekarno Putri, Kementerian ini berganti nama menjadi Kementerian Permukiman dan Pengembangan Wilayah (Kimbangwil), juga pada masa pemerintahan Presiden Abdurrachman Wahid diganti lagi menjadi Kementerian Negara Pekerjaan Umum, dan Kementerian yang sejenisnya bernama Kementerian Permukiman dan Prasarana Wilayah (Kimpraswil), dimana tugas pokok dan fungsinya sama seperti Kementerian Pekerjaan Umum yang sebelumnya.

Pada masa orde Baru, Struktur Organisasi dan tugas Kementerian Pekerjaan Umum mengalami perubahan yang disesuaikan dengan kebutuhan Kementerian Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana Pemerintah dipimpin oleh Menteri Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Pekerjaan Umum mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah di bidang Pekerjaan Umum.

Kementerian Pekerjaan Umum berfungsi: merumuskan kebijakan nasional, kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis di

bidang pekerjaan umum dan permukiman, pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya, mengelola barang milik atau kekayaan negara yang menjadi tanggung jawabnya, pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terdiri dari :

1. Sekretariat Jenderal;
2. Inspektorat Jenderal;
3. Direktorat Jenderal Sumber Daya Air;
4. Direktorat Jenderal Bina Marga;
5. Direktorat Jenderal Cipta Karya;
6. Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan;
7. Direktorat Jenderal Bina Konstruksi;
8. Direktorat Jenderal Pembiayaan Perumahan;
9. Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
10. Badan Penelitian dan Pengembangan;
11. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
12. Staf Ahli Bidang Keterpaduan Pembangunan;
13. Staf Ahli Bidang Ekonomi dan Investasi;
14. Staf Ahli Bidang Sosial Budaya dan Peran Masyarakat;
15. Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga;
16. Staf Ahli Bidang Teknologi, Industri dan Lingkungan;
17. Pusat Data dan Teknologi Informasi;
18. Pusat Pengelolaan Dana Pembiayaan Perumahan.
19. Pusat Bendungan; dan
20. Pusat Air Tanah dan Air Baku;

2. Visi dan Misi

Berdasarkan Renstra 2015-2019 Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat visi dan misi adalah sebagai berikut:

a. Visi

"Terwujudnya infrastruktur PUPR yang handal dalam mendukung indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"

b. Misi

- 1) Mempercepat pembangunan infrastruktur sumber daya air termasuk sumber daya maritim untuk mendukung ketahanan air, kedaulatan energi guna menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik dalam rangka kemandirian ekonomi.
- 2) Mempercepat pembangunan infrastruktur jalan untuk mendukung konektivitas guna meningkatkan produktivitas efisiensi dan pelayanan sistem logistik nasional bagi penguatan daya saing bangsa dilingkup global yang berfokus pada keterpaduan konektivitas daratan dan maritim.
- 3) Mempercepat pembangunan infrastruktur permukiman dan perumahan rakyat untuk mendukung infrastruktur dasar yang layak dalam rangka mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia sejalan dengan prinsip “infrastruktur untuk semua”.
- 4) Mempercepat pembangunan infrastruktur PUPR secara terpadu dari pinggiran didukung industri konstruksi yang berkualitas untuk keseimbangan pembangunan antar daerah terutama dikawasan tertinggal, kawasan perbatasan dan kawasan perdesaan dalam rangka NKRI.
- 5) Meningkatkan tata kelola sumber daya organisasi bidang PUPR yang meliputi SDM, pengendalian dan pengawasan, kesekretariatan serta penelitian dan pengembangan untuk mendukung fungsi manajemen meliputi perencanaan yang terpadu, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang tepat dan pengawasan yang ketat.

3. Tugas dan Fungsi Satuan Kerja Penyediaan Perumahan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor: 15/PRT/M/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Satuan Kerja Penyediaan Perumahan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan penyediaan rumah susun dan penyiapan

pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penyelenggaraan penyediaan rumah susun. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 621, Direktorat Jenderal Penyediaan Perumahan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan penyediaan rumah susun; dan
- b. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan penyelenggaraan penyediaan rumah susun

4. Karakteristik Responden

Tabel 5.1.
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Perempuan	10 orang	33,33
2	Laki-Laki	20 orang	66,66
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Satker Penyediaan Perumahan

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, di mana sebanyak 10 orang berjenis kelamin perempuan, dan 20 orang jenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2.
Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	Pasca Sarjana (S2)	2 orang	6,66
2	Sarjana (S1)	8 orang	26,66
3	Diploma	10 orang	33,33
4	SLTA	10 orang	33,33
Jumlah		30 orang	100

Sumber : Satker Penyediaan Perumahan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden, dimana sebanyak 2 orang berpendidikan Pasca Sarjana (S2), sebanyak 8 orang berpendidikan Sarjana (S1), sebanyak 10 orang berpendidikan Diploma dan sebanyak 10 orang berpendidikan SLTA.

Tabel 5.3.
Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	%
1	IV	4 orang	13,33
2	III	20 orang	66,66
3	II	6 orang	20
Jumlah		30 orang	100

Sumber: Satker Penyediaan Perumahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden pada golongan III sebanyak 20 orang, diikuti oleh golongan II sebanyak 6 orang, golongan IV sebanyak 4 orang.

Tabel 5.4.
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	31-40 Tahun	20 orang	66,66
2	41-50 Tahun	4 orang	13,33
3	Di atas 51 Tahun	6 orang	20
Jumlah		30 orang	100

Sumber: Satker Penyediaan Perumahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden pada usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang, diikuti oleh usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang, dan usia di atas 51 tahun sebanyak 6 orang.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Variabel Stres Kerja (X)

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang sering dialami

pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur dengan perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan. Untuk variabel stres kerja, peneliti mengajukan 12 instrumen kepada para responden dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5.
Tanggapan Responden Terhadap
Kualitas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	23	76,7	76,7	76,7
Valid S	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil penelitian diolah 2016

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pada tabel tersebut diatas yang menyatakan sangat baik dalam kualitas pekerjaan sebanyak 7 orang menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang menyatakan ragu – ragu.

Tabel 5.6.
Tanggapan Responden Terhadap
Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
Valid R	23	76,7	76,7	80,0
S	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 6 orang menyatakan setuju tanggungjawab, sebanyak 1 orang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 23 orang menyatakan ragu – ragu.

Tabel 5.7.
Tanggapan Responden Terhadap
Resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	20	66,7	66,7	66,7
S	9	30,0	30,0	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 1 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang menyatakan setuju, dan 20 orang menyatakan ragu – ragu.

Tabel 5.8.
Tanggapan Responden Terhadap
Dukungan keluarga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
S	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 9 orang menyatakan setuju dengan dukungan keluarga, sebanyak 1 orang menyatakan tidak setuju dan sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu.

Tabel 5.9.
Tanggapan Responden Terhadap
Rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	20	66,7	66,7	66,7
S	8	26,7	26,7	93,3
SS	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 8 orang menyatakan setuju rekan kerja, sebanyak 20 menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 2 orang menyatakan sangat setuju.

Tabel 5.10.
Tanggapan Responden Terhadap Bertentangan
Dengan Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	6,7	6,7	6,7
R	20	66,7	66,7	73,3
S	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 8 orang menyatakan setuju bertentangan dengan rekan kerja, sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 2 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.11.
Tanggapan Responden Terhadap
Bertentangan Dengan Atasan

Stres Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
Valid S	6	20,0	20,0	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 6 orang menyatakan setuju mengenai tanggapan responden terhadap bertentangan dengan atasan, sebanyak 3 orang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 1 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.12.
Tanggapan Responden Terhadap
Kantor Terlalu Ramai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	20	66,7	66,7	80,0
Valid S	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 6 orang menyatakan setuju dengan keadaan kantor terlalu ramai, sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 4 orang menyatakan setuju.

Tabel 5.13.
Tanggapan Responden Terhadap
Pekerjaan Yang Membosankan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23,3	23,3	23,3
R	4	13,3	13,3	36,7
Valid S	18	60,0	60,0	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 1 orang menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang menyatakan setuju dengan pekerjaan yang membosankan sebanyak 4 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 7 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap
Kemampuan Tidak Digunakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	18	60,0	60,0	73,3
Valid S	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 8 orang menyatakan setuju, kemampuan tidak digunakan, sebanyak 18 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 4 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap
Banyak Waktu Di Rumah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23,3	23,3	23,3
R	12	40,0	40,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 11 orang menyatakan setuju, dengan banyak waktu di rumah, sebanyak 12 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 7 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap
Pengabdian Yang Bertentangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	15	50,0	50,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui sebanyak 11 orang menyatakan setuju dengan pengabdian yang bertentangan, sebanyak 15 orang menyatakan ragu-ragu dan sebanyak 4 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.17
Rekapitulasi Variabel Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	30	3,00	4,00	3,2333	,43018
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,4333	,46113
Stres Kerja	30	3,00	5,00	3,3667	,55605
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2667	,52083
Stres Kerja	30	3,00	5,00	3,4000	,62146
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2000	,55086
Stres Kerja	30	2,00	5,00	3,3667	,71840
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1667	,58329
Stres Kerja	30	2,00	5,00	3,0667	,89763
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,62881
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,77608
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2333	,67891
Valid N (listwise)	30			39/12= 3,25	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas rekapitulasi angka penafsiran 3,25. Hal ini menunjukkan penilaian cukup baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian pegawai terhadap stres kerja adalah memiliki kriteria cukup baik, pada item beban kerja memiliki nilai terendah yakni 3,0667 sehingga untuk mengurangi stres kerja sebaiknya memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka.

2. Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kepuasan merupakan gambaran sikap terhadap pekerjaan, baik senang maupun tidak senang, kepuasan kerja timbul ketika pegawai merasakan keseimbangan antara pekerjaan dengan balas jasa yang diterima. Variabel kepuasan kerja diukur

dengan pengawasan, rekan kerja, gaji, kesempatan untuk promosi, pekerjaan itu sendiri. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti mengajukan pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap
Tugas Yang Menarik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	19	63,3	63,3	66,7
Valid S	6	20,0	20,0	86,7
SS	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 6 orang pegawai menyatakan setuju terhadap tugas yang menarik, sebanyak 19 orang menyatakan ragu-ragu, 1 orang menyatakan tidak setuju, sedangkan sebanyak 4 orang menyatakan sangat setuju.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap
Kesempatan Untuk Belajar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
Valid S	5	16,7	16,7	86,7
SS	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 5 orang pegawai menyatakan setuju terhadap kesempatan untuk belajar, sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 1 orang menyatakan tidak setuju dan menjawab sangat setuju 4 orang.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Terhadap
Kesempatan Untuk Menerima Tanggung Jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	20	66,7	66,7	66,7
Valid S	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 10 orang pegawai terhadap kesempatan yang diberikan pimpinan untuk menerima tanggungjawab, dan sebanyak 20 orang menyatakan ragu-ragu.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Besarnya Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	19	63,3	63,3	63,3
S	6	20,0	20,0	83,3
Valid SS	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 5 orang terhadap kepuasan besarnya gaji menjawab sangat setuju, sebanyak 19

orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 6 orang menyatakan setuju.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Terhadap Keadilan Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	16,7	16,7	16,7
R	19	63,3	63,3	80,0
S	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 6 orang pegawai dengan kepuasan terhadap keadilan pemberian gaji yang diterima pegawai menyatakan setuju, sebanyak 19 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 5 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Terhadap Kesempatan Kebijakan Promosi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	19	63,3	63,3	66,7
S	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 10 orang pegawai dengan kepuasan terhadap kesempatan kebijakan promosi menyatakan setuju, sebanyak 19 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Terhadap Kejelasan Perintah Yang Diberikan Atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	16,7	16,7	16,7
R	19	63,3	63,3	80,0
Valid S	5	16,7	16,7	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 1 orang dengan upaya pegawai terhadap kejelasan perintah yang diberikan atasan menyatakan sangat setuju, sebanyak 5 orang menjawab setuju, sebanyak 19 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 5 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Perhatian Atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	19	63,3	63,3	76,7
Valid S	5	16,7	16,7	93,3
SS	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 2 orang pegawai menyatakan sangat setuju kepuasan perhatian atasan, sebanyak 5 orang menyatakan setuju, sebanyak 19 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 4 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Sikap Atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23,3	23,3	23,3
R	4	13,3	13,3	36,7
Valid S	18	60,0	60,0	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 1 orang pegawai kepuasan sikap atasan menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 orang menyatakan setuju, sebanyak 4 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 7 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan
Terhadap Hubungan Antar Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	18	60,0	60,0	73,3
Valid S	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 8 orang kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja menyatakan setuju, sebanyak 18 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 4 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Dengan Sikap Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23,3	23,3	23,3
R	12	40,0	40,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 11 orang kepuasan dengan sikap rekan kerja menyatakan setuju, sebanyak 12 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 7 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Terhadap
Kepuasan Terhadap Persaingan Diantara Rekan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	15	50,0	50,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebanyak 11 orang kepuasan terhadap persaingan diantara rekan kerja menyatakan setuju, sebanyak 15 orang menyatakan ragu-ragu sedangkan 4 orang menyatakan tidak setuju.

Tabel 5.30
Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,4333	,77385
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,4000	,77013
Kepuasan Kerja	30	3,00	4,00	3,3333	,47946
Kepuasan Kerja	30	3,00	5,00	3,5333	,77608
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,61495
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,3000	,53498
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,0667	,69149
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,1667	,74664
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,0333	,89763
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,4333	,62881
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,77608
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,2333	,67891
Valid N (listwise)	30			39,1998/12= 3,267	

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari tabel di atas diperoleh rekapitulasi angka penafsiran rata-rata adalah 3,267. Hal ini menunjukkan penilaian cukup baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dalam menilai kepuasan kerja secara keseluruhan adalah cukup baik. nilai terendah pada item pengawasan dengan nilai rata- rata 3,0667, 3,1667 dan 3,0333, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi pengawasannya.

C. Pembahasan

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara Stres kerja dengan Kepuasan Kerja digunakan analisis data sebagai berikut :

Tabel 5.31
Hasil Analisis Korelasi

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,928**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari perhitungan tersebut maka korelasi $r = 0,928$ yang berarti bahwa antara 2 variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat serta dari data interpretasi koefisien korelasi terlihat bahwa interval koefisien $0,80 - 1,000$ menyatakan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat.

2. Analisis Koefisien Penentu

Setelah koefisien diketahui maka untuk mengetahui berapa besarnya variabel X dalam mempengaruhi variabel Y, maka dapat diukur dengan Koefisien Penentu (K_p) :

Tabel 5.32
Hasil Analisis Koefisien Penentu

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,857	1,59031

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari hasil perhitungan koefisien penentu di dapat kesimpulan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 86,2 %, sedangkan sisanya 13,8 % di pengaruhi variabel-variabel lain.

3. Analisis Regresi

Rumus Perhitungan Regresi Sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Untuk memperoleh harga b maka diperoleh hasil SPSS V. 23:

Tabel 5.33
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,333	3,758		-2,749	,010
	Stres Kerja	1,270	,096	,928	13,220	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 1,270.

Untuk memperoleh harga a maka diperlukan rumus :

$$a = \overline{Y} - b \overline{X}$$

Maka persamaan regresi sederhana adalah :

$$Y = 10,333 + 1,270 X$$

Apabila terjadi peningkatan 1 poin pada Stres kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 1,270 poin.

4. Analisis Uji – t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima atau tidak di uji menggunakan Uji – t dengan menggunakan SPSS V 23 sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,333	3,758		-2,749	,010
1 Stres Kerja	1,270	,096	,928	13,220	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil penelitian diolah 2016

Sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf (signifikan) = 5 % (0,05) dan dk (derajat kesalahan) adalah $n - 2 = 28$. Dari perhitungan di atas, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 13,220 > 2,048$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari tabel di atas rekapitulasi angka penafsiran 3,25. Hal ini menunjukkan penilaian cukup baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian pegawai terhadap stres kerja adalah memiliki kriteria cukup baik, pada item beban kerja memiliki nilai terendah yakni 3,0667 sehingga untuk mengurangi stres kerja sebaiknya memberikan perhatian terhadap rekan kerja yang mendukung pekerjaan mereka yaitu dengan memberikan bonus atau tunjangan lainnya.

Dari tabel di atas diperoleh rekapitulasi angka penafsiran rata-rata adalah 3,267. Hal ini menunjukkan penilaian cukup baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai dalam menilai kepuasan kerja secara keseluruhan adalah cukup baik. nilai terendah pada item pengawasan dengan nilai rata-rata 3,0667, 3,1667 dan

3,0333, sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi pengawasannya yaitu dengan cara selalu mengecek hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan memperhatikan setiap pegawai yang ada mau lingkungan kerja ataupun pada saat datang dan pulang kerja.

Dari perhitungan tersebut maka korelasi $r = 0,928$ yang berarti bahwa antara 2 variabel tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat serta dari data interpretasi koefisien korelasi terlihat bahwa interval koefisien 0,80 – 1,000 menyatakan adanya tingkat hubungan yang sangat kuat.

Dari hasil perhitungan koefisien penentu di dapat kesimpulan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 86,2 %, sedangkan sisanya 13,8 % di pengaruhi variabel-variabel lain.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil analisis tersebut mengkonfirmasi teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Robbins (2001:30) yang menyatakan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan kebutuhan yang mendasar. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu seorang pegawai yang selalu berusaha untuk mencapai target

dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai tersebut.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mansoor *et al.* (2011:40) bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja pegawai yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti *et al.*, 2011:20).

Maka persamaan regresi sederhananya adalah apabila terjadi peningkatan 1 poin pada Stres kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 1,270 poin.

Sedangkan t_{tabel} diperoleh dari tabel distribusi t dengan taraf (signifikan) = 5 % (0,05) dan dk (derajat kesalahan) adalah $n - 2 = 28$. Dari perhitungan di atas, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 13,220 > 2,048$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian menunjukkan organisasi harus memberikan perhatian terhadap kepuasan dan kerjasama antar pegawai, agar pegawai merasa memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama bukan mementingkan kepentingan diri sendiri, dukungan keluarga juga sangat dibutuhkan agar pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak terbebani oleh permasalahan keluarga.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan terutama dalam pengawasan, jika pegawai merasa hasil kerjanya mendapatkan pengawasan yang sesuai, maka akan timbul rasa puas di dalam diri mereka.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.
2. Dari hasil perhitungan koefisien penentu di dapat kesimpulan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 86,2 %, sedangkan sisanya 13,8 % di pengaruhi variabel-variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi Perumahan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat, yaitu:

1. Salah satu cara yang dilakukan dalam mengatasi stress adalah dengan melakukan pelatihan atau kegiatan lain yang dapat menyegarkan suasana kerja dan meningkatkan kemampuan pegawai atau dengan cara memperhatikan beban kerja agar tidak berlebihan tidak menyebabkan stres kerja

sehingga dapat segera diatasi seperti memperhatikan suasana kerja yang nyaman, kondusif serta banyak memberikan motivasi-motivasi pada pegawai.

2. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan oleh kepala Satker Penyediaan Perumahan dengan lebih memperhatikan nilai dibawah rata-rata yaitu komplik peran dan lingkungan kerja, lingkungan dari organisasi harus mampu mendukung pekerjaan baik itu sesama pekerja, keluarga maupun antar atasan dengan bawahan untuk itu perlu diperbaiki agar lebih baik lagi dengan cara merubah prilaku yang buruk.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2010 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Chandler & JC Plano, 2004. *The Public Administration Dictionary*, Santa Barbara
- Cummins, R.C. 1990. *Job Stress and Buffering Effort of Supervisory Support. Group and Organizational Studies*, Vol. 15, No.1, pg 92-104.
- Handoko, T. Hani, 2007. *Menejemen*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: BPFE
- Irawan, Prasetya. 2009. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta: STIA LAN Press
- Keban, 2004. *The Public Administration Dictionary*, Santa Barbara
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marshall E. Dimock, Gladys O. Dimock dan Louis W. Koenig, 2006. *Public Administration*, Rinehart Company Inc
- Mulyadi Muhammad, 2014. *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif*, Public Institute
- Munandar, Smith, Kendall, dan Hullin. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ke7 Jilid 4 Cetakan Ke 3 jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2008. *Metode Penelitian di Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

- Nigro Felix A. dan L. Loyd G. Nigro, 2006. *Modern Public Administration*. Harper & Row Publishers. New York
- Pfiffner Jhon M. dan Robert V. Presthus, 2006. *Public Administration*, The Ronald Press Company, New York
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.L. and Judge, Timothy A. 2009. *Organizational Behaviour, 13th Edition*. London : Pearson International Edition.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prihalindo.
- Rosenbloom David H. 2005. *Teori Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*. Jakarta : LAN
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payman J. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Siswanto, Bedjo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto Danang, 2013. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*
- Supranto, J. 2007. *Statistik Teori dan Aplikasi Jilid I*, Jakarta: Erlangga
- Wallen, Fraekel, 2009. *Metode Penelitian Sosial* Gramedia Pustaka Utama
- Yuyuk Liana, 2012. *Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Di Perbankan Kota Malang*.

Jurnal

- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. *Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. Surveying and Built Environment*. Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554
- Meyer, J.P; Allen, N.J; Smith, C.A. 2002. *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No. 8. pg 538–551.

KUISIONER PENELITIAN

Lampiran 1

I. IDENTITAS RESPONDEN

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*

Golongan :

Pendidikan Terakhir :

SD/SLTP/SMA/Perguruan

* Coret yang tidak perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN KUESIONER

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dan berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.

Keterangan :

SS = sangat Setuju diberi skor 5

S = setuju diberi skor 4

R = ragu – ragu diberi skor 3

TS = tidak setuju diberi skor 2

STS = sangat tidak setuju diberi skor 1

III. Pernyataan:

A. Pernyataan Variabel Stres Kerja (X)

1. Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
2. Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
3. Pekerjaan saya beresiko tinggi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
4. Saya merasa tidak didukung oleh keluarga
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
5. Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
6. Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju

7. Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
8. Kantor saya terlalu ramai
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
9. Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
10. Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
11. Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu dengan mereka
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju
 - f.
12. Pengabdian saya kepada perusahaan bertentangan dengan pengabdian kepada keluarga
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-Ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak Setuju

B. Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

1. Pimpinan saya selalu memberikan saya tugas yang menarik
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
2. Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan untuk belajar
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
4. Saya puas dengan besarnya gaji yang ada
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
5. Saya merasa puas terhadap keadilan gaji yang ada selama ini
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Saya diberi kesempatan terhadap kesempatan kebijakan promosi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

7. Kepuasan terhadap kejelasan perintah yang diberikan atasan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Kepuasan perhatian atasan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Kepuasan sikap atasan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
10. Kepuasan terhadap hubungan antar rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
11. Kepuasan dengan sikap rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
12. Kepuasan terhadap persaingan diantara rekan kerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

HASIL OLAH DATA SPSS V. 23

Tabulasi Stres Kerja

Resp	Pertanyaan No:												JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	4	47
2	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	4	44
3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	43
7	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	39
8	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	39
9	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	39
10	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	38
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	37
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
23	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
26	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	35
27	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	36
28	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	37
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37

Tabulasi Kepuasan Kerja

Resp	Pertanyaan No:												JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	4	4	5	5	2	2	4	4	49
2	5	5	4	5	4	4	4	5	2	2	2	4	46
3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	47
4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	45
5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	43
7	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	40
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	40
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	41
10	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	41
11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	37
12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	38
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	37
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	39
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	39
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
26	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	35
27	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	34
28	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	3	3	35
29	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	34
30	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	31

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,857	1,59031

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441,985	1	441,985	174,760	,000 ^b
	Residual	70,815	28	2,529		
	Total	512,800	29			

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)	10,333	3,758		-2,749	,010
	Stres Kerja	1,270	,096	,928	13,220	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Correlations

Correlations		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	,928**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Frequency Table

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
35,00	1	3,3	3,3	3,3
36,00	3	10,0	10,0	13,3
37,00	6	20,0	20,0	33,3
38,00	8	26,7	26,7	60,0
39,00	6	20,0	20,0	80,0
42,00	1	3,3	3,3	83,3
43,00	1	3,3	3,3	86,7
44,00	1	3,3	3,3	90,0
45,00	1	3,3	3,3	93,3
46,00	1	3,3	3,3	96,7
47,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31,00	1	3,3	3,3	3,3
34,00	2	6,7	6,7	10,0
35,00	2	6,7	6,7	16,7
36,00	1	3,3	3,3	20,0
37,00	3	10,0	10,0	30,0
38,00	8	26,7	26,7	56,7
39,00	3	10,0	10,0	66,7
Valid 40,00	2	6,7	6,7	73,3
41,00	2	6,7	6,7	80,0
43,00	1	3,3	3,3	83,3
45,00	1	3,3	3,3	86,7
46,00	1	3,3	3,3	90,0
47,00	2	6,7	6,7	96,7
49,00	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Frequency Table

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	23	76,7	76,7	76,7
Valid S	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
Valid R	23	76,7	76,7	80,0
S	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	20	66,7	66,7	66,7
S	9	30,0	30,0	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
S	9	30,0	30,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	20	66,7	66,7	66,7
S	8	26,7	26,7	93,3
SS	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	6,7	6,7	6,7
R	20	66,7	66,7	73,3
S	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
Valid S	6	20,0	20,0	90,0
SS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	20	66,7	66,7	80,0
Valid S	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	7	23,3	23,3	23,3
R	4	13,3	13,3	36,7
Valid S	18	60,0	60,0	96,7
SS	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	13,3	13,3	13,3
R	18	60,0	60,0	73,3
Valid S	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	23,3	23,3	23,3
R	12	40,0	40,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	13,3	13,3	13,3
R	15	50,0	50,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descriptives/Rekapitulasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	30	3,00	4,00	3,2333	,43018
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,4333	,46113
Stres Kerja	30	3,00	5,00	3,3667	,55605
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2667	,52083
Stres Kerja	30	3,00	5,00	3,4000	,62146
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2000	,55086
Stres Kerja	30	2,00	5,00	3,3667	,71840
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1667	,58329
Stres Kerja	30	2,00	5,00	3,0667	,89763
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,62881
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,77608
Stres Kerja	30	2,00	4,00	3,2333	,67891
Valid N (listwise)	30				

Frequency Table

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	19	63,3	63,3	66,7
Valid S	6	20,0	20,0	86,7
SS	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	3,3	3,3	3,3
R	20	66,7	66,7	70,0
Valid S	5	16,7	16,7	86,7
SS	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
R	20	66,7	66,7	66,7
Valid S	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	19	63,3	63,3	63,3
	S	6	20,0	20,0	83,3
	SS	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16,7	16,7	16,7
	R	19	63,3	63,3	80,0
	S	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3,3	3,3	3,3
	R	19	63,3	63,3	66,7
	S	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	16,7	16,7	16,7
	R	19	63,3	63,3	80,0
	S	5	16,7	16,7	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13,3	13,3	13,3
	R	19	63,3	63,3	76,7
	S	5	16,7	16,7	93,3
	SS	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	23,3	23,3	23,3
	R	4	13,3	13,3	36,7
	S	18	60,0	60,0	96,7
	SS	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	13,3	13,3	13,3
	R	18	60,0	60,0	73,3
	S	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	23,3	23,3	23,3
R	12	40,0	40,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	13,3	13,3	13,3
R	15	50,0	50,0	63,3
S	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,4333	,77385
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,4000	,77013
Kepuasan Kerja	30	3,00	4,00	3,3333	,47946
Kepuasan Kerja	30	3,00	5,00	3,5333	,77608
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,61495
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,3000	,53498
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,0667	,69149
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,1667	,74664
Kepuasan Kerja	30	2,00	5,00	3,0333	,89763
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,4333	,62881
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,1333	,77608
Kepuasan Kerja	30	2,00	4,00	3,2333	,67891
Valid N (listwise)	30				

T-Tabel

Nilai-Nilai Dalam Distribusi T

α untuk uji dua fihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,743	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,740	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,809
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,58	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber: Sugiyono, (2008:332) dalam bukunya Metode Penelitian Administrasi