

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAN IMPLIKASINYA DALAM  
LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING**

**SKRIPSI**

*(Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Strata Satu)*

Dosen Pembimbing:

Mursyid Ridha, S.Ag, M.Pd



Oleh

**ESTELITA MAHARDIKAWATI**

**15006062/2015**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2019**

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di  
Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan  
Konseling**

**Nama : Estelita Mahardikawati**

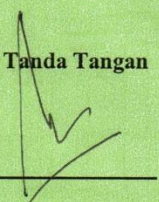
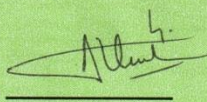
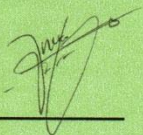
**NIM/BP : 15006062/2015**

**Jurusan : Bimbingan dan Konseling**

**Fakultas : Ilmu Pendidikan**

**Padang, 23 Oktober 2019**

**Tim penguji,**

	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>
1. Ketua	: Mursyid Ridha, S.Ag., M.Pd.	1. 
2. Anggota	: Dra. Zikra, M.Pd., Kons.	2. 
3. Anggota	: Dr. Netrawati, M.Pd., Kons.	3. 

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAN IMPLIKASINYA DALAM  
LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING**

**Nama** : Estelita Mahardikawati  
**Nim/BP** : 15006062/2015  
**Jurusan** : Bimbingan dan Konseling  
**Fakultas** : Ilmu Pendidikan

Padang, 23 Oktober 2019

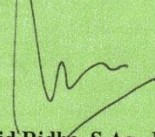
Disetujui Oleh

**Ketua Jurusan/Prodi**



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.  
NIP. 19610225198602 1 001

**Pembimbing**



Mursvid Ridha, S.Ag., M.Pd.  
NIP. 19691002 200604 1 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Estelita Mahardikawati

NIM/BP : 15006062/2015

Jurusan/Prodi : Bimbingan dan Konseling

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja  
Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam  
Layanan Bimbingan dan Konseling

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya akan bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 23 Oktober 2019

Saya yang menyatakan,



Estelita Mahardikawati

## ABSTRAK

**Estelita Mahardikawati. 2019. “Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling”. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.**

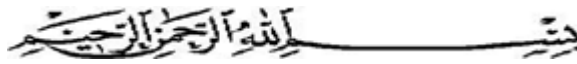
Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan menimbulkan ketidakpuasan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) mendeskripsikan stres kerja karyawan, (2) mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan (3) menguji hubungan antara stres kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dan (4) mendeskripsikan bagaimana implikasinya dalam layanan bimbingan dan konseling.

Penelitian ini merupakan penelitian jenis deskriptif korelasional dengan metode kuantitatif. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian service Auto 2000 Ladang Laweh kecamatan Banu hampu, Bukittinggi yang berjumlah 12 karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket stres kerja dan angket kepuasan kerja. Data dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan teknik *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS For Windows 20.0*

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

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling”**. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, nasehat, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Mursyid Ridha, S. Ag, M.Pd selaku pembimbing akademik yang senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bantuan, dan bimbingan berupa ilmu, gagasan, saran serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Dr. Netrawati, S.Pd. M.Pd.,Kons. dan Ibu Dra. Zikra, M.Pd.,Kons selaku kontributor yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons dan Bapak Dr. Afdal, M.Pd., Kons, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Staf Administrasi Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah membantu penulis dalam rangka kelancaran penyelesaian proposal skripsi ini.
6. Ayahanda Rustam Efendy dan Ibunda Maliarni yang selalu memberikan doa dan dukungan baik secara moral maupun materi sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
7. Kakak tercinta, Ruri Prima Remalda yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan skripsi.
8. Teristimewa, Hero De Yulee yang telah memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah, serta tak henti-hentinya memotivasi penulis dalam pengerjaan skripsi.
9. Irhamna Hidayati, Novi 'Aturrahmi dan Abdul Rahim yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi.
10. Bapak Kepala Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi.
11. Teman – teman se-angkatan tahun 2015 Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan semangat serta dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini

Semoga semua yang telah dilakukan menjadi ibadah dan mendapat pahala dari Allah SWT dan penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 23 Oktober 2019

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .. .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .. .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
1. Teoritis.....	10
2. Praktis .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. LandasanTeori .....	11
1. Stres Kerja .....	11
a. Stres .....	11
b. Stres Kerja .....	12
c. Aspek Stres Kerja .....	14
2. Kepuasan Kerja .....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	17
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja .....	20
d. Aspek Kepuasan Kerja .....	22
e. Korelasi Kepuasan Kerja.....	23
3. HubunganStres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	26
4. Implikasi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling .....	27

B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	28
C. Kerangka Berpikir .....	30
D. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional .....	33
1. Stres kerja.....	33
2. Kepuasan Kerja .....	33
C. Subjek Penelitian.....	34
D. Instrumen Pengembangan.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data .....	38
1. Analisis Deskriptif .....	38
2. Analisis Korelasional .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	41
1. Deskripsi Data Stres Kerja Karyawan.....	41
2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Karyawan.....	45
3. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	51
1. Stres Kerja.....	51
2. Kepuasan Kerja .....	53
3. Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	56
C. Implikasi Dalam Layanan Bimbingan dan Konseling.....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60
<b>KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.....	35
Tabel 2.....	36
Tabel 3.....	36
Tabel 4.....	39
Tabel 5.....	41
Tabel 6.....	42
Tabel 7.....	43
Tabel 8.....	44
Tabel 9.....	45
Tabel 10.....	46
Tabel 11.....	46
Tabel 12.....	47
Tabel 13.....	48
Tabel 14.....	48
Tabel 15.....	49
Tabel 16.....	50

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Rekapitulasi Angket .....	64
Lampiran II Instrumen Angket.....	71
Lampiran III Pengolahan Data .....	81
Lampiran IV Surat Izin Penelitian .....	90
Lampiran V Foto Dokumentasi.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat proses pencarian informasi dan komunikasi semakin cepat dan efisien. Hal ini tentu saja menyebabkan kebutuhan manusia bukan lagi terbatas pada kebutuhan sandang, papan dan pangan melainkan juga pada kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Selain itu, dorongan dari lingkungan kerja untuk terus berkembang mendorong manusia untuk mengasah dan mempertajam kemampuan maupun keahlian atau skill yang dimiliki.

Pendidikan sebagai wadah untuk mengembangkan sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam dunia usaha. Kompetensi dan persaingan yang semakin ketat menuntut manusia untuk memiliki tingkat pendidikan yang baik dan berkualitas. Gozali & Cahyono (dalam Wahyu Hidayat, 2013) menyebutkan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang, tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan serta keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya, karyawan di level bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang antara yang dia kerjakan dengan yang ia dapatkan. Timbulnya rasa tidak puas tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Selain itu, Stres kerja juga dapat terjadi karena beban kerja yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih cepat, tepat dan efisien dengan ritme kerja yang semakin tinggi sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikologis. Berbagai tuntutan waktu yang semakin mendesak serta beban kerja lainnya dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Menurut Beehr dan Newman (dalam Sutarto Wijono, 2011) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Kemudian, Rivai (2004) mengungkapkan bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban pekerjaan yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008). Sejalan dengan itu, Luthans (dalam Setiyana, 2013)

menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu : *Physiology, Psychology dan Behavior*.

Stres kerja yang dirasakan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler & Sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian, menurut Panji Anogara (2009) “stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis”.

Loke (dalam Sutarto Wijono, 2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Di sini Loke juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan

kerja. Ia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang akan dilalui oleh karyawan. Sutarto Wijono (dalam Sukma Rani, 2013) menambahkan bahwa beberapa fenomena yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang kurang adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan.

Berdasarkan pandangan Herzberg (dalam Setyorini 20011) indikator yang mengukur kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu yang pertama faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan dan interaksi antar karyawan. Kemudian faktor kedua yaitu faktor intrinsik yang terdiri dari pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan. Kemudian berdasarkan pendapat Schultz & Schultz (dalam Felanny & Sukma Rani, 2013) kepuasan kerja terdiri dari enam aspek yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) Promosi, 4) pengawasan/supervisi, 5) kelompok kerja, dan 6) lingkungan kerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charisma dkk (2014) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara. Variabel independennya stres kerja dan kepuasan kerja, variabel dependennya penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil



penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Helmi Haryanto (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung menyimpulkan bahwa stres kerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi dan kepuasan kerja karyawan masuk dalam kriteria puas serta tingkat kinerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi. Secara tidak langsung stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, artinya pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale & Yantje Uhing (2015) yang berjudul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suharto (2009) dengan judul pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, Mona

Tiorina (2012) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang menyimpulkan bahwa pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Rabu, 27 Februari 2019 kepada 15 orang karyawan di salah satu perusahaan swasta di Kota Bukittinggi yaitu Tanjung Alam Service, didapatkan informasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang mengeluh karena tuntutan kerja yang sedang mereka jalani. Masalah yang timbul di lingkungan kerja menimbulkan dampak yang berpengaruh sekali bagi karyawan. Keluhan berupa gangguan fisik seperti sakit kepala, nyeri otot, jantung berdebar seringkali dialami oleh karyawan terutama pada karyawan bagian service yang lebih lama menghabiskan waktu di bengkel.

Adapun masalah lainnya berupa sulitnya mengambil cuti, pekerjaan yang menumpuk dan harus selesai dalam waktu yang ditetapkan, desakan customer, menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, bosan, dan jenuh selama bekerja. Bahkan ada karyawan yang memilih berhenti bekerja setelah menjalani masa kerja kurang dari 1 bulan, dikarenakan beban kerja yang berat serta adanya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap upah/gaji yang tidak sebanding dengan tanggung jawab yang harus dijalankan. Fenomena ini sesuai dengan pendapat Wijono (dalam Sukma Rani, 2013) bahwa beberapa

fenomena yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang kurang adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan.

Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih lanjut tentang stres kerja dan kepuasan kerja karyawan serta hubungan dari kedua variabel tersebut. Dalam fenomena yang telah peneliti lihat, peneliti akan meneliti tentang stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan di bagian service (pelayanan bengkel). Maka dari itu, judul dari penelitian ini adalah ***“Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dan Implikasinya Dalam Layanan Bimbingan Dan Konseling”***.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan bahwa adanya karyawan bagian service mengalami masalah sebagai berikut :

1. Nyeri otot setelah bekerja
2. Sakit kepala saat bekerja
3. Sakit dan tidak masuk kerja
4. Bosan saat bekerja
5. Gelisah selama bekerja
6. Malas masuk kerja
7. Berhenti bekerja
8. Menerima upah/gaji yang tidak sebanding dengan tuntutan kerja yang sedang dijalaninya

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Stres kerja karyawan bagian service
2. Kepuasan kerja karyawan bagian service
3. Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service
4. Implikasi dalam layanan bimbingan dan konseling

**D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi?
3. Bagaimana hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi?
4. Bagaimana implikasinya dalam layanan bimbingan dan konseling?

**E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Mendeskripsikan bagaimana stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi.
2. Mendeskripsikan tentang kepuasan kerja karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi.
3. Mendeskripsikan hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi.
4. Mendeskripsikan bagaimana implikasinya dalam layanan bimbingan dan konseling.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka mendukung teori yang berkaitan dengan hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja

### 2. Secara Praktis

#### a. Bagi Mahasiswa

Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh mahasiswa sebagai wahana penerapan ilmu dan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi bekal di masa depan.

#### b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah dan meningkatkan wawasan, pengetahuan yang berkaitan dengan hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Stres Kerja**

###### **a. Stres**

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Menurut Fraser (dalam Panji Anoraga, 2009) stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada di antara beberapa komponen sistem. Kemudian Sarafino (dalam Ade & Zikra, 2019) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan karena ketidaksesuaiannya antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut.

Berbagai definisi mengenai stres telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat inti persamaannya. Selye (dalam Gustiarti Leila, 2002) mendefinisikan stres sebagai “*the nonspecific response of the body to any demand*”, sedangkan Lazarus (dalam Gustiarti Leila, 2002) mendefinisikan “*stress occurs where there are*

*demans on the person which tax or exceed his adjustive resources*". Dari kedua definisi tersebut tampak bahwa stres lebih dianggap sebagai respon individu terhadap tuntutan yang dihadapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu tuntutan internal yang timbul sebagai tuntutan fisiologis dan tuntutan eksternal yang muncul dalam bentuk fisik dan sosial.

#### **b. Stres Kerja**

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat menyebabkan ketegangan bagi manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana.

Menurut Marihot Tua Efendi (2002) "stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang". Kemudian menurut Anwar Prabu (2008) "stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur,



merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008) “penyebab stres kerja, antara lain 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 tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Hani Handoko (2001) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan Peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perusahaan

### c. Aspek stres kerja

Luthans (dalam Setiyana, 2013) menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu :

#### 1) *Physiology* (fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencakup masalah kesistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

#### 2) *Psychology* (psikologikal)

Ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

#### 3) *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan dan susah tidur.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian kepuasan kerja

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Menurut Suwarnodan Donni Juni Priansa (2011), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Howell & Dipboye (dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2004) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Jex (dalam Rizka Auliani & Swasti Wulanyani, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan dengan level dari pengaruh positif karyawan terhadap situasi pekerjaan mereka. Secara umum kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Jex, aspek kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan keyakinan

karyawan tentang situasi kerjanya, misalnya karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, menuntut atau lainnya sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecendrungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari fakta bahwa karyawan mencoba kerja secara teratur, kerja keras dan tetap bermaksud untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam waktu yang lama. Menurut Hasibuan (dalam A. Ilyas, 2017) kepuasan kerja karyawan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga/dinas/istansi/perusahaan/organisasi.

Sedangkan menurut Panji Anoraga (2009) dari berbagai penyelidikan, ada beberapa definisi dari kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.
- 2) Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.
- 3) Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.
- 4) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “security feeling” (rasa aman) yang terdiri dari segi sosial ekonomi dan sosial psikologi.

Dari pendapat tersebut, Panji Anoraga menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

#### **b. Faktor-faktor kepuasan kerja**

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi, jika masyarakat sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow maka upah atau gaji termasuk pada kebutuhan dasar.

Ghiselli & Brown (dalam Moh. As'ad, 1991) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

##### 1) Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak

selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 2) Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya

#### 3) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

#### 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

#### 5) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan

merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Mullin (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

- 1) Faktor pribadi di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja
- 2) Faktor sosial di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal
- 3) Faktor budaya di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan dan nilai-nilai
- 4) Faktor organisasi di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja
- 5) Faktor lingkungan di antaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah

### c. Teori-teori kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yuki (dalam As'ad, 2002) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu :

#### 1) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat perbedaan, tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi perbedaan yang negatif, maka makin besar pulaketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan

#### 2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams, Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zalezenik. Prinsip dari teori ini adalah orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.



### 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* tau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility, and advancement*. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

#### **d. Aspek kepuasan kerja**

Menurut Schultz & Schultz (dalam Felanny & Sukma Rani, 2013)

kepuasan kerja terdiri dari enam aspek yaitu :

##### 1) pekerjaan itu sendiri

aspek ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan kepribadian karyawan dengan kepuasan kerja. Kualitas pekerjaan yang menarik dan menantang merupakan unsur penting kepuasan kerja, karena karyawan memiliki kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuannya

##### 2) gaji/upah

Aspek ini menunjukkan jumlah remunerasi keuangan yang diterima pekerja, ketepatan waktu, tunjangan dan keadilan yang dirasakan pekerja. Gaji dapat merefleksikan seberapa besar penghargaan yang diberikan manajemen atas kontribusi karyawan. Gaji juga diharapkan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan

##### 3) Promosi

Aspek promosi menunjukkan kemungkinan promosi yang dapat dialami oleh karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi karyawan yang mendapat promosi

4) pengawasan/supervisi

kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja

5) kelompok kerja

aspek rekan kerja menunjukkan hubungan sosial antara pekerja dengan teman kerjanya. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan kerja karyawan secara individu

6) lingkungan kerja

Aspek ini dapat di lihat dari ketersediaan fasilitas di tempat kerja seperti kantin, tempat parkir dan kenyamanan dalam lingkungan tempat kerja.

**e. Korelasi kepuasan kerja**

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner & Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

### 1) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi yang signifikan dengan motivasi. Atasan/manager disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

### 2) Pelibatan kerja

Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manager perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

### 3) Organizational citizenship behavior

Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya

### 4) Organizational commitment

Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan

menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja

5) Ketidakhadiran (*absenteisme*)

Antara ketidakhadiran dengan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan menurun.

6) Perputaran (*turnover*)

Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran

7) Perasaan stres

Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres

8) Prestasi kerja/kinerja

Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

### **3. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Stres kerja yang dirasakan dapat berdampak pada kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler dan Sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah. Kemudian Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Kreitner & Kinicki, 2001)

Sejalan dengan itu, Panji Anogara (2009) mengatakan bahwa “stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan”. Menurut Panji Anogara stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

#### **4. Implikasi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling**

Bentuk layanan dalam bimbingan dan konseling industri adalah layanan yang dapat diberikan berupa layanan informasi sehingga konselor dapat memberikan informasi yang dapat dibutuhkan karyawan. Selain itu, bidang bimbingan konseling yang dapat diberikan antara lain :

a. Bidang pengembangan pribadi

Bimbingan pribadi bisa dimaknai sebagai suatu bantuan dari konselor kepada karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang bersifat pribadi. Dalam hal ini bidang pengembangan pribadi dilakukan untuk membantu konselor dalam membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan.

b. Bidang pengembangan sosial

Dalam hal ini, bidang pengembangan sosial dilakukan untuk membantu konselor dalam mengembangkan dan meningkatkan hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan di perusahaan, baik hubungan antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan.

c. Bidang pengembangan karir

Adapun bidang pengembangan karir disini adalah bantuan konselor kepada karyawan yang mengalami masalah dalam hal penempatan kerja, penyesuaian kerja, kepuasan kerja, dan perpindahan kerja.

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

1. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Charisma dkk (2014) tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara. Variabel independennya stres kerja dan kepuasan kerja, variabel dependennya penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa: 1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, 3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan 4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.\
2. Helmi Haryanto (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung menyimpulkan bahwa stres kerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi dan kepuasan kerja karyawan masuk dalam kriteria puas serta tingkat kinerja karyawan masuk kedalam kriteria tinggi. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,335 masuk kedalam kategori lemah. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,451 masuk dalam kategori sedang. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja



karyawan sebesar 0,644 masuk kategori tinggi. Secara tidak langsung stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 4,8%, artinya pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan lebih besar dari pada pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya

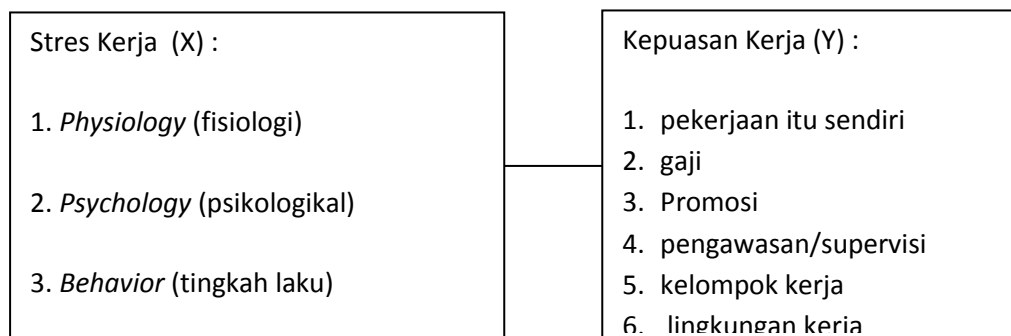
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rocky Potale & Yantje Uhing (2015) yang berjudul pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arti lebih dalam mengukur kepuasan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suharto (2009) dengan judul pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa nilai CR sebesar -5,796 dan dengan probabilitas sebesar 0,001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar negatif 5,796 yang lebih besar dari  $\pm 1,96$  dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 menyatakan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

5. Mona Tiorina (2012) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang menyimpulkan bahwa pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Geo Given Visi Mandiri Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji simultan bahwa F hitung memiliki nilai sebesar 147,681 sehingga nilai F hitung  $>F$  tabel sebesar 2,66 serta nilai uji signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja ada kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

### C. Kerangka Berpikir

Untuk menggambarkan alur pemikiran secara jelas, maka dapat dibuat suatu kerangka konsep seperti tampak pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara variabel stres kerja (X)

dilihat dari tiga aspek yaitu 1) *physiology*, 2) *psychology* dan 3) *behavior* dengan variabel kepuasan kerja (Y) dari enam aspek yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) Promosi, 4) pengawasan/supervisi, 5) kelompok kerja, dan 6) lingkungan kerja

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di perusahaan Auto200 Bukittinggi. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau suatu situasi tertentu sebagaimana adanya secara sistematis, aktual, akurat kemudian ditentukan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Zuriyah (2009) pendekatan analisis deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Selanjutnya menurut Yusuf (2005) pendekatan korelasi onal merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan prediktif dengan menggunakan teknik korelasi atau teknik statistik yang lebih canggih.

Dengan demikian penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti, variable penelitian ini terdiri dari dua, yaitu: stres kerja (X) merupakan variable bebas dan kepuasan kerja (Y) merupakan variabel terikat.

## **B. Defenisi Operasional**

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Stres kerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah berupa ketegangan atau tekanan emosional yang dialami oleh karyawan bagian service yang bekerja di Perusahaan Auto2000 Bukitinggi. ketegangan atau tekanan emosional dalam penelitian ini memiliki tiga aspek, yaitu : *Physiology, Psychology dan Behavior*.

### **2. Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Bentuk kepuasan kerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian service yang bekerja di perusahaan Auto2000. Adapun kepuasan yang dimaksud dalam penelitian ini terdiri dari enam aspek yaitu 1) pekerjaan itu sendiri, 2) gaji, 3) Promosi, 4) pengawasan/supervisi, 5) kelompok kerja, dan 6) lingkungan kerja

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian menurut Arikunto (2016) memberikan batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahan.

Penentuan subjek penelitian ini ditetapkan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian service Auto 2000 Ladang Laweh kecamatan Banu hampu, Bukittinggi yang berjumlah 12 karyawan. Pengambilan subjek dalam penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa karyawan bagian service memiliki pekerjaan yang lebih banyak menghabiskan waktu di bengkel, memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap fisik dan psikologinya.

### **D. Instrumen Pengembangannya**

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket. Menurut Sugiyono (2012) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sejalan dengan itu Arikunto (2006) mengemukakan angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Jadi, angket adalah seperangkat pernyataan yang harus dijawab responden dan digunakan untuk memperoleh keterangan

yang diperlukan. Angket yang diberikan adalah angket tertutup yang mana sudah terdapat alternatif jawaban yang dapat dipilih.

Setiap butir soal digunakan untuk mengungkap jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis, berisi item pernyataan yang terdiri dari lima skala alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Penskoran**

Pilihan jawaban		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Variabel (X) Stres Kerja	Variabel (Y) Kepuasan Kerja		
Selalu (SL)	Sangat sesuai (SS)	5	1
Sering (SR)	Sesuai (S)	4	2
Kadang-kadang (KD)	Cukup sesuai (CS)	3	3
Jarang (JR)	Tidak sesuai (TS)	2	4
Tidak pernah (TP)	Sangat tidak sesuai (STS)	1	5

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam pembuatan instrumen yang dipakai dalam penelitian ini:

1. Membaca literatur untuk memperoleh bahan kajian dalam penggunaan konsep-konsep atau variabel yang akan diteliti.
2. Membuat kisi-kisi instrumen berdasarkan literatur yang ada. Instrumen disusun dengan menjabarkan variabel menjadi beberapa sub variabel, selanjutnya sub variabel diuraikan menjadi beberapa indikator. Seperti yang terlihat pada tabel 2 dan tabel 3.

**Tabel 2**  
**Kisi-kisi instrumen penelitian stres kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Stres Kerja	<i>Physiology</i> (fisiologi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistem kekebalan tubuh menurun</li> <li>- Tekanan darah tinggi</li> <li>- Gangguan pada jantung</li> <li>- Sakit kepala saat bekerja</li> <li>- Sakit punggung setelah bekerja</li> </ul>
	<i>Psychology</i> (psikologikal)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketidakpuasan hubungan kerja</li> <li>- Tegang saat bekerja</li> <li>- Rasa gelisah saat bekerja</li> <li>- Cemas</li> <li>- Kebosanan dalam bekerja</li> <li>- Mudah marah</li> <li>- Tindakan agresif</li> </ul>
	<i>Behavior</i> (tingkah laku)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan produktivitas</li> <li>- Ketidakhadiran dalam jadwal kerja</li> <li>- Perubahan selera makan</li> <li>- Meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, dan obat-obatan</li> <li>- Susah tidur</li> </ul>

**Tabel 3**  
**Kisi-kisi Instrumen penelitian Kepuasan Kerja**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Pekerjaan yang dijalani menarik &amp; menantang</li> </ul>
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketepatan waktu dalam pemberian gaji</li> <li>- Gaji yang diberikan sesuai</li> <li>- Tunjangan</li> </ul>



	Promosi	- pengembangan karir
	Pengawasan (supervisi)	- Pembinaan profesional pimpinan
	Kelompok kerja	- Hubungan rekan-rekan sekerja menunjang
	Lingkungan kerja	- Ketersediaan fasilitas kerja - Kenyamanan ruang kerja dalam bekerja

3. Menyusun pengisian instrumen yang sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang disediakan.
4. Mendiskusikan instrumen yang telah disusun dengan dosen pembimbing dan menerima masukan yang diberikan dosen
5. Merevisi instrumen sesuai dengan masukan yang diberikan oleh tiga ahli, yaitu Bapak Mursyid Ridha, S. Ag, M.Pd, Ibu Dra. Zikra, M.Pd.,Kons dan Ibu Dr. Netrawati, S.Pd. M.Pd.,Kons.
6. Melakukan uji coba penelitian.
7. Melakukan uji validitas.
8. Kemudian instrumen direvisi kembali sesuai dengan masukan dan arahan yang diberikan dosen.
9. Mengadministrasikan instrumen kepada sampel penelitian.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan mengadministrasikan angket yang telah disusun kepada karyawan bagian service yang bekerja di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi. Responden diminta membaca dan memahami setiap item pernyataan yang ada pada angket dan memberi tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada responden terkait stres kerja dan kepuasan kerja responden. Kemudian angket dikumpulkan lagi pada peneliti.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Setelah semua data diperoleh, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Teknik analisis data dalam penelitian ini untuk tujuan pertama dan kedua menggunakan analisis deskriptif yaitu menggunakan teknik statistik sederhana persentase dengan mencari skor mean, standar deviasi, range, skor minimum, dan skor maksimum dengan menggunakan formula yang dikemukakan oleh Riduwan (2010) dengan rumus:

$$\text{a. Mean yaitu } M = \frac{\sum fX_1}{n}$$

$$\text{b. Standar Deviasi, yaitu } SD = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fX_1^2 - (\sum fX_1)^2}{n \cdot (n-1)}}$$

$$\text{c. \% Skor} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{n} \times 100$$

Keterangan:

$\sum fX_1$  : Jumlah responden yang memilih (frekuensi) X nilai tengah pada setiap interval.

n : Jumlah responden

M : Mean

SD : Standar Deviasi

Selanjutnya, ditetapkan kriteria penilaian masing-masing data yang diperoleh yang mengacu kepada batasan yang dikemukakan oleh Anas (2011) sesuai dengan tabel di bawah ini :

**Tabel 4**  
**Kategori Pengolahan Data stres kerja dan kepuasan kerja**

Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Skor
Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	$\geq \text{Mean} + 1,5 \text{ SD}$
Tinggi	Tinggi	$\geq \text{Mean} + 0,5 \text{ SD s/d} < \text{Mean} + 1,5 \text{ SD}$
Sedang	Sedang	$\geq \text{Mean} - 0,5 \text{ SD s/d} < \text{Mean} + 0,5 \text{ SD}$
Rendah	Rendah	$\geq \text{Mean} - 1,5 \text{ SD s/d} < \text{Mean} - 0,5 \text{ SD}$
Sangat Rendah	Sangat Rendah	$< \text{Mean} - 1,5 \text{ SD}$

## 2. Analisis Korelasional

Untuk tujuan penelitian ketiga yaitu menguji korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja digunakan *Pearson Product Moment Correlational*. Menurut Siregar R (2013) "*Pearson Product Moment Correlational* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dan data berbentuk interval dan ratio".

Untuk menghitung korelasi *Pearson Product Moment* dapat menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi
- $\sum x$  = Jumlah skor dalam sebaran x
- $\sum y$  = Jumlah skor dalam sebaran y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil kali skor x dengan skor yang berpasangan
- $\sum x^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran x
- $\sum y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran y
- N = Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan/  
jumlah data (responden)

Jika menggunakan komputerasi untuk melihat hubungan atau korelasi antara masing-masing variabel X dan Y maka diolah dengan program komputer *Statistical Product and Service Solution*(SPSS) versi 20.0.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

### A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian yang telah diolah kemudian dideskripsikan dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yang diajukan. Yaitu untuk menguji hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa stres kerja karyawan Auto 2000 pada Departemen Service berada pada kategori rendah, artinya sebagian besar karyawan perusahaan Auto 2000 pada bagian service tidak merasa stres menghadapi pekerjaan yang dijalani saat ini. Sementara itu untuk kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi, artinya banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya saat ini, dan untuk hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja ditemukan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Adapun deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Deskripsi Data Stres kerja Karyawan di Perusahaan Auto 2000

Hasil yang diperoleh dari pengadministrasian, pengumpulan dan pengolahan data instrumen stres kerja karyawan, dapat dilihat pada pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Stres Kerja Karyawan Auto 2000 Bukittinggi**  
(n=12)

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat tinggi	$\geq 127$	0	0
Tinggi	103-126	0	0
Sedang	79-102	1	8,33
Rendah	55-78	10	83,33
Sangat rendah	$\leq 54$	1	8,33
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa sebanyak 83,33% karyawan mendekati taraf Stres Kerja pada kategori rendah, 8,33% karyawan memiliki Stres kerja sangat rendah, sebanyak 8,33% stres kerja karyawan sedang, dan tidak ada karyawan yang berada pada kategori stres kerja yang sangat tinggi maupun tinggi.

Berdasarkan penjabaran data di atas, Stres kerja karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan rendah yaitu berada pada kategori rendah. Artinya di sini sebagian besar sebagian besar karyawan perusahaan Auto 2000 pada bagian service tidak merasa stres menghadapi pekerjaan yang dijalani saat ini. Selanjutnya akan di deskripsikan Stres kerja karyawan berdasarkan masing-masing aspek, yaitu:

**a. *Physiology* (Aspek fisik)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat stres kerja *karyawan* dari aspek *Physiology*, dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Tingkat Stres Kerja Aspek *Physiology* karyawan**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$\geq 26$	0	0
Tinggi	21-25	0	0
Sedang	16-20	5	41,67
Rendah	11--15	7	58,33
Sangat rendah	$\leq 10$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100,00</b>

Berdasarkan tabel 6 dapat terlihat bahwa karyawan memiliki stres kerja pada aspek fisik sebanyak 58,33% yaitu pada kategori rendah, 41,67% stres kerja pada aspek fisik dengan kategori sedang. Tidak ada karyawan yang stres kerja pada aspek fisiknya berada pada kategori tinggi, sangat tinggi dan sangat rendah.

**b. *Psychology* (Aspek Psikologi)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat stres kerja karyawan dari aspek *Psychology*, dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
Tingkat Stres Kerja Aspek *Psychology* Karyawan  
(n=12)

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Tinggi	$\geq 60$	0	0
Tinggi	49-59	0	0
Sedang	38-48	0	0
Rendah	27-37	4	33,33
Sangat rendah	$\leq 26$	8	66,67
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki stres kerja dari aspek psikologi sebanyak 66,67% berada pada kategori sangat rendah. Kemudian pada kategori rendah adalah sebanyak 33,33%. Tidak ada karyawan yang memiliki stres kerja dari aspek psikologi dengan kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi.

**c. Behavior (Aspek Tingkah Laku)**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan stres kerja karyawan dari aspek *Behavior*, dapat dilihat pada tabel 8

**Tabel 8**  
**Tingkat Stres Kerja Aspek Behavior Karyawan**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat tinggi	$\geq 43$	0	0
Tinggi	35-42	0	0
Sedang	27-34	1	8,33
Rendah	19-26	6	50
Sangat rendah	$\leq 18$	5	41,67
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa stres kerja karyawan pada aspek *behavior* (tingkah laku) sebanyak 41,67% berada pada kategori sangat rendah, 50% berada pada kategori rendah dan 8,33% berada pada kategori sedang. Tidak ada karyawan yang stres kerja pada aspek tingkah laku berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.



## 2. Deskripsi Data Kepuasan Kerja Karyawan di Auto 2000

Hasil yang diperoleh dari pengadministrasian, pengumpulan dan pengolahan data instrumen kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada pada Tabel 9.

**Tabel 9**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Auto 2000 Bukittinggi**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat tinggi	$\geq 106$	4	33,33
Tinggi	86-105	8	66,67
Sedang	66-85	0	0,00
Rendah	46-65	0	0,00
Sangat rendah	$\leq 45$	0	0,00
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 9 dijelaskan bahwa 66,67% karyawan memiliki kepuasan kerja yang berkategori tinggi, dan sebanyak 33,33% yang berkategori sangat tinggi. Selanjutnya tidak ada karyawan yang kepuasan kerjanya berada pada kategori sedang, rendah dan sangat rendah. Artinya disini, sebagian besar karyawan Auto 2000 bagian service merasa puas dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.

Selanjutnya akan di deskripsikan kepuasan kerja berdasarkan masing-masing aspek, yaitu:

**a. Pekerjaan itu sendiri**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan kepuasan kerja karyawan dari aspek pekerjaan itu sendiri, dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Tingkat Kepuasan Kerja Aspek Pekerjaan Itu Sendiri**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 18$	3	25
tinggi	15-17	8	66,67
sedang	12--14	0	0
rendah	9--11	1	8,33
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
<b>jumlah</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada aspek pekerjaan itu sendiri sebanyak 66,67% berada pada kategori tinggi, sebanyak 25% berada pada kategori sangat tinggi, 8,33% berada pada kategori rendah. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerja pada aspek pekerjaan berada pada kategori sedang dan sangat rendah.

**b. Gaji**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan kepuasan kerja karyawan dari aspek gaji, dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Aspek Gaji**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 18$	2	16,67
tinggi	15-17	9	75
sedang	12--14	1	8,33
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 11 dapat dilihat sebanyak 75% karyawan merasa puas dengan gaji yang diperoleh yaitu pada kategori tinggi, sebanyak 16,67% sangat tinggi, 8,33% yang sedang. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerjanya berada pada kategori rendah dan sangat rendah.

### c. Promosi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan pada aspek promosi, dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 12**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Aspek Promosi**  
(n=12)

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 18$	6	50
tinggi	15-17	4	33,33
sedang	12--14	1	8,33
rendah	9--11	1	8,33
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 12 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada aspek promosi 50% berada pada kategori sangat tinggi, 33,33% berada pada kategori tinggi, 8,33% berada pada kategori sedang. Dan pada kategori rendah sebanyak 8,33%. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerja pada aspek promosi berada pada kategori sangat rendah.

### d. Pengawasan (supervisi)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan dari aspek pengawasan, dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Aspek Pengawasan**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 18$	2	16,67
tinggi	15-17	8	66,67
sedang	12--14	2	16,67
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 13 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada aspek pengawasan 66,67% berada pada kategori tinggi, 16,67% berada pada kategori sangat tinggi, 16,67% berada pada kategori sedang. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerja pada aspek pengawasan berada pada kategori rendah dan sangat rendah.

**e. Kelompok Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan dari aspek kelompok kerja, dapat dilihat pada tabel 14

**Tabel 14**  
**Kepuasan Kerja Aspek Kelompok Kerja**  
**(n=12)**

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 18$	6	50
tinggi	15-17	6	50
sedang	12--14	0	0
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada aspek kelompok kerja sebanyak 50% berada pada kategori sangat tinggi dan 50% pada kategori tinggi. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerja pada aspek kelompok kerja berada pada kategori sedang, rendah dan sangat rendah.

#### f. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan dari aspek lingkungan kerja, dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 15**  
**Kepuasan Kerja Aspek Lingkungan Kerja**  
(n=12)

<b>KATEGORI</b>	<b>SKOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
sangat tinggi	$\geq 22$	0	0
tinggi	18-21	2	16,67
sedang	14-17	9	75
rendah	10--13	1	8,33
sangat rendah	$\leq 9$	0	0
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

Dari tabel 15 dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada aspek lingkungan kerja 75% berada pada kategori sedang, 16,67% berada pada kategori tinggi, dan 8,33% berada pada kategori rendah. Tidak ada karyawan yang kepuasan kerja pada aspek lingkungan kerja berada pada kategori sangat tinggi dan sangat rendah.

### 3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*. Pengolahan data untuk menguji korelasi stres kerja dengan kepuasan kerja menggunakan bantuan komputer *SPSS for windows* versi 20.0. Adapun hasil korelasi variabel stres kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16**  
**Korelasi Stres Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)**

		Correlations	
		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,635 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,027
	N	12	12
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,635 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	12	12

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

Berdasarkan tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Auto 2000 Bukittinggi, dengan koefisien sebesar -0,635 dengan nilai signifikan Sig. (2-tailed) sebesar 0,027.

Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Auto 2000 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah tingkat stres maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

## **B. Pembahasan hasil penelitian**

Pada bagian ini akan dibahas mengenai analisis temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi.

### **1. Stres Kerja**

Dari hasil penelitian rata-rata karyawan di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi memiliki stres kerja yang rendah hal ini dibuktikan dengan sebanyak 83,33% karyawan berada pada kategori rendah. Robbin (2003) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap stres kerja, yaitu : (1) faktor lingkungan meliputi perubahan situasi bisnis, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi dan terorisme, (2) faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi, (3) faktor individu meliputi faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk aspek *physiology* (fisiologi) dari hasil penelitian ada 58,33% karyawan berada pada tingkat stres rendah dan sebanyak 41,67% karyawan memiliki tingkat stres sedang. Ini berarti bahwa kebanyakan dari karyawan pada aspek fisik

memiliki tingkat stres dengan kategori rendah. Luthans (dalam Setiyana, 2013) menjelaskan bahwa masalah kesistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah otot dan rangka seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit merupakan dampak dari seseorang yang mengalami stres dalam kerja.

Kemudian pada aspek *psychology* (psikologikal) dari hasil penelitian ada sebanyak 66,67% karyawan berada pada tingkat stres yang sangat rendah, 33,33% berada pada tingkat stres rendah. Ini berarti bahwa kebanyakan dari karyawan pada aspek psikologi memiliki tingkat stres dengan kategori sangat rendah. Stres pada aspek psikologi Ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Dari hasil penelitian yang diperoleh tidak ditemukan karyawan yang memiliki masalah stres pada aspek psikologi ini, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan sebanyak 0% karyawan berada pada kategori sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Selanjutnya, pada aspek *behavior* (tingkah laku) dari hasil penelitian ada sebanyak 50% karyawan berada pada tingkat stres yang rendah, 41,67% berada pada tingkat stres sangat rendah dan sebanyak 8,33% pada tingkat stres sedang. Ini berarti bahwa kebanyakan dari



karyawan pada aspek tingkah laku memiliki tingkat stres dengan kategori rendah. Adanya karyawan yang merasa stres saat bekerja bisa jadi disebabkan karena tingginya tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan menyebabkan karyawan mangkir atau membolos dalam pekerjaannya. Selain membolos dari pekerjaan, tingginya tekanan dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan rendahnya produktifitas kerja karyawan.

## **2. Kepuasan Kerja**

berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan Auto 2000 Bukittinggi bagian service 66,67%. dari keseluruhan responden penelitian berada pada kategori tinggi. Kemudian sebanyak 33,33% berada pada kategori sangat tinggi, dan tidak ada karyawan yang kepuasan kerjanya berada pada kategori sedang, rendah, ataupun sangat rendah.

Dilihat dari hasil penelitian, dapat dipahami bahwa sebagian besar tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Ghiselli & Brown (dalam Moh.As'ad, 1991) mengemukakan adan lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu: (1) kedudukan (posisi), (2) pangkat (golongan), (3) umur, (4) Jaminan finansial dan jaminan sosial, (5) mutu pengawasan.

Berdasarkan hasil dari penelitian untuk aspek pekerjaan itu sendiri pada karyawan dari hasil penelitian ada 66,67% karyawan merasa puas. Artinya disini kepuasan kerja karyawan dalam aspek pekerjaan itu sendiri dikategorikan tinggi. Menurut Levi (2002) setiap pekerjaan memerlukan

suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Pada aspek upah/gaji sebanyak 75% karyawan berada pada tingkat kepuasan yang dikategorikan tinggi. Artinya sebanyak 75% karyawan merasa puas dengan gaji yang mereka peroleh di tempat mereka bekerja. Menurut Hariandja (2002) masalah penggajian menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian gaji harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila penggajian tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan karyawan kembali. Bila karyawan tidak keluar maka yang terjadi adalah mereka menjadi tidak puas dalam bekerja dan terhadap perusahaan. Selain itu yang penting adalah pemberian gaji merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting bagi perusahaan.

Kepuasan kerja dari aspek promosi pada karyawan adalah sebanyak 50% berada pada kategori sangat tinggi. Artinya sebanyak 50% karyawan sangat puas dengan promosi yang diadakan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan promosi, promosi jabatan dilakukan dengan berdasarkan pada asas-asas promosi jabatan sebagaimana Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa persyaratan promosi untuk setiap perusahaan tidak

selalu sama, tergantung pada perusahaan masing-masing. Syarat promosi pada umumnya meliputi : 1) kejujuran, 2) disiplin, 3) prestasi kerja, 4) kerjasama, 5) kecakapan, 6) loyalitas, 7) kepemimpinan, 8) komunikatif, 9) pendidikan.

Selanjutnya pada aspek pengawasan adalah sebanyak 66,67% berada pada kategori tinggi. Artinya sebanyak 66,67% dari keseluruhan responden merasa puas dengan pengawasan dari perusahaan. Handoko (2007) mengungkapkan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan kegiatan pekerjaan karyawan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Untuk aspek kelompok kerja sebanyak 50% berada pada kategori sangat tinggi dan 50% berada pada kategori tinggi. Artinya tidak ada karyawan yang merasa tidak puas dengan kelompok kerja mereka. Sejalan dengan itu, Luthans (1998) menyatakan bahwa rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan sekerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Kemudian kepuasan kerja pada aspek lingkungan kerja sebanyak 75% karyawan berada pada kategori sedang, 16,67% berada pada kategori tinggi dan 8,33% berada pada kategori rendah. Artinya kepuasan kerja karyawan pada aspek lingkungan kerja dikategorikan sedang yaitu sebanyak 75% dari keseluruhan responden. Apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik dan menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Luthans (1998) apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik) akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja. Sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

### **3. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Bedasarkan hasil analisis korelasional dengan menggunakan *SPSS 20.0* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi dengan nilai korelasi  $-0,635^{**}$  dengan taraf signifikan  $0,027$  dengan jumlah responden 12 orang karyawan bagian service. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Brief, Schuler & Sell (dalam Sutarto Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Senada dengan itu, Panji Anogara (2009) menjelaskan “stres yang dialami karyawan dan kepuasan

kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis, karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan dalam kehidupan. Hal ini menunjukkan stres kerja memberi pengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya.

Berdasarkan uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya stres kerja memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service di Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

### **C. Implikasi dalam Layanan Bimbingan dan Konseling**

Bentuk layanan dalam bimbingan dan konseling industri adalah layanan yang dapat diberikan berupa layanan informasi sehingga konselor dapat memberikan informasi yang dapat dibutuhkan karyawan. Selain itu, bidang bimbingan konseling yang dapat diberikan antara lain :

#### **d. Bidang pengembangan pribadi**

Bimbingan pribadi bisa dimaknai sebagai suatu bantuan dari konselor kepada karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang bersifat pribadi. Dalam hal ini bidang pengembangan pribadi dilakukan

untuk membantu konselor dalam membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan seperti skill atau kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan yang dijalankannya. Selain itu konselor juga dapat bekerja sama dengan pihak perusahaan untuk mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

e. Bidang pengembangan sosial

Dalam hal ini, bidang pengembangan sosial dilakukan untuk membantu konselor dalam mengembangkan dan meningkatkan hubungan sosial yang baik antar sesama karyawan di perusahaan, baik hubungan antara karyawan dengan atasan maupun antar sesama karyawan. Bentuk bimbingan yang dapat diberikan seperti informasi cara menyesuaikan diri di lingkungan kerja, cara bergaul dengan rekan kerja agar disenangi di dalam kelompok kerja dan sebagainya.

f. Bidang pengembangan karir

Bimbingan karir membantu individu mempersiapkan pekerjaan atau jabatan, membantu individu pada saat bekerja, dan membantu individu setelah pensiun dari pekerjaannya dengan kata lain, bimbingan karir membantu individu mengembangkan karirnya sepanjang hayat. Adapun bidang pengembangan karir disini adalah bantuan konselor kepada karyawan yang mengalami masalah dalam hal penempatan kerja, penyesuaian kerja, kepuasan kerja, dan perpindahan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan menguji hipotesis mengenai stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi memiliki stres kerja yang berada pada kategori rendah.
2. Secara keseluruhan karyawan bagian service di perusahaan Auto 2000 Bukittinggi memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.
3. Terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian service di Auto 2000 Bukittinggi, artinya semakin rendah tingkat stres maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut:

### 1. Konselor

Bagi seorang konselor agar dapat membantu mengurangi stres kerja karyawan di perusahaan dengan memberikan layanan yang tepat sesuai dengan permasalahan yang dialami oleh karyawan.

### 2. Perusahaan

Bagi perusahaan Auto 2000 untuk lebih mengembangkan produktifitas kerja karyawan dari yang baik menjadi lebih baik, tanpa mengabaikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar bisa lebih mengembangkan penelitian ini dengan ruang lingkup yang lebih luas dan variabel yang berbeda atau tetap dengan variabel yang sama dengan aspek yang berbeda yang ditambah dengan variabel lainnya.



## KEPUSTAKAAN

- A. Yusuf Muri. (2005). *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- As'ad. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Anas. (2011). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ade, A. H., & Zikra, Z. (2019). Students Academic Stress and Implications in Counseling. *Jurnal Neo Konseling*, 1(3).
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., Si, M., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 2(1).
- Felanny, F., & Moerkardjono, S. R. (2017). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X. *Noetic Psychology*, 3(2), 93-104.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ilyas, A. (2018, October). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. In *Seminar Konseling 2017*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Kreitner & Kinicki Angelo. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eigt Edition. New York McGraw-Hill Co.
- Leila Gustiarti. (2002). "Konflik dan Kepuasan Kerja". <http://library.usu.ac.id/modules.php>.
- Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Munandar, A.S. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia: UI-Press.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*. Bandung Rosda.
- Panji Anogara . (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno. (1997). *Pelayanan Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Bina Sumber Daya MIPA
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Fajar Interpretama Mandiri
- Setyorini, A. 2011. “Pengaruh Kompleksitas Audit, Tekanan Anggaran Waktu, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Variabel Moderating Pemahaman Terhadap Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Auditor Kap Di Semarang)”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tiorina Mona. (2012). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”. Skripsi diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wijono. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hidayat, W. (2013). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 4(1), 106-119.

Wexley, Kenneth N. & Lathan Yuki . (2002). *Developing And Training Human Resauces Mangement in Organization 3"Edition*. New York: Pearson Education,Inc. Uplew Saddle River.

Zuriah, N. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

**REKAPITULASI ANGKET PENELITIAN**  
**STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

No.	Item	Dra. Zikra,M.Pd., Kons	Dr. Netrawati, S.Pd. M.Pd.,Kons	Perbaikan
<b>A. Stres Kerja</b>				
<i>1. Physiology</i>				
1.1 sistim kekebalan tubuh menurun				
1.	Saya merasa akhir-akhir ini saya mudah diserang virus dan jatuh sakit	Hilangkan kata “diserang virus”	Kaitkan dengan pekerjaan	Saya merasa akhir-akhir ini mudah jatuh sakit karena beratnya beban pekerjaan
2.	Pada hari kerja, saya merasa kurang enak badan	Ganti kata “kurang” dengan kata “tidak”	Awali dengan kalimat “saya”	Saya merasa tidak enak badan pada saat melakukan pekerjaan
1.2 tekanan darah tinggi				
3.	Pekerjaan yang menumpuk serta tekanan dari atasan membuat saya hipertensi/ darah tinggi	√	√	Pekerjaan yang menumpuk serta tekanan dari atasan membuat saya hipertensi/ darah tinggi
1.3 gangguan pada jantung				
4.	Jantung saya berdebar ketika mendapat teguran dari atasan	√	√	Jantung saya berdebar ketika mendapat teguran dari atasan
1.4 sakit kepala				
5.	Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering sakit kepala	√	Kalimat diperbaiki	Saya mengalami sakit kepala karena terlalu memikirkan pekerjaan
1.5 sakit punggung				
6.	Karena pekerjaan yang banyak, saya mengalami sakit otot terutama pada punggung, leher dan bahu	√	Awali dengan kalimat “saya”	Saya mengalami sakit otot terutama pada punggung, leher dan bahu karena pekerjaan yang banyak
<i>2. psychology</i>				
2.1 ketidakpuasan hubungan kerja				
7.	Saya sulit	√	Tukar	Saya tidak bisa

	beradaptasi dengan rekan kerja		pernyataan	bekerjasama dengan rekan kerja
8.	saya senang menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja	√	√	saya senang menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja
2.2 merasa tegang				
9.	Saya merasa tegang ketika melakukan kesalahan dalam bekerja	√	√	Saya merasa tegang ketika melakukan kesalahan dalam bekerja
10.	Walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, saya tetap berusaha tenang dan rileks mengerjakannya	Ganti kata “dan” dengan “atau”	Awali dengan kata “saya”	Saya tetap tenang/rileks ketika banyak pekerjaan yang harus dikerjakan
2.3 merasa gelisah				
11.	Pekerjaan shift malam membuat saya merasa gelisah	√	√	Pekerjaan shift malam membuat saya merasa gelisah
12.	Setiap mengerjakan pekerjaan,hati saya gelisah karena ingin segera pulang	√	Ganti kalimat “mengerjakan pekerjaan” dengan “bekerja”	Setiap bekerja,hati saya gelisah karena ingin segera pulang
2.4 merasa bosan				
13.	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi dari waktu ke waktu relatif tidak ada perubahan,berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan dan membosankan	Jadikan satu item dengan menghapus kata “dan”	sederhanakan	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi tidak ada perubahan/berulang-ulang sehingga membuat saya merasa bosan
14.	Meskipun terasa membosankan,saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan tuntas	√	awali dengan kata “saya”	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan tuntas,meskipun terasa membosankan
2.5 merasa cemas				
15.	Saya merasa cemas apabila pekerjaan belum selesai	“apabila” ganti dengan	√	Saya merasa cemas ketika pekerjaan belum selesai

		“ketika”		
16.	Saya merasa cemas ketika pekerjaan tidak sesuai dengan target (unachieve)	√	√	Saya merasa cemas ketika pekerjaan tidak sesuai dengan target (unachieve)
2.6 mudah marah				
17.	Pekerjaan yang berat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	√	√	Pekerjaan yang berat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja
18.	Saya tidak berperilaku senonoh kepada orang lain,walaupun walaupun dalam keadaan marah	√	√	Saya tidak berperilaku senonoh kepada orang lain,walaupun walaupun dalam keadaan marah
2.7 tindakan agresif				
19.	Saya merusak peralatan/perkakas disekitar ketika memiliki masalah dalam bekerja	√	√	Saya merusak peralatan/perkakas disekitar ketika memiliki masalah dalam bekerja
20.	Saya menyakiti anggota tubuh (membenturkan kepala,memukul dada)ketika memiliki masalah dalam bekerja	√	√	Saya menyakiti anggota tubuh (membenturkan kepala,memukul dada)ketika memiliki masalah dalam bekerja
3. <i>behavior</i>				
3.1 perubahan produktivitas				
21.	Pekerjaan terselesaikan dengan baik apabila waktu istirahat saya tercukupi	√	√	Pekerjaan terselesaikan dengan baik apabila waktu istirahat saya tercukupi
22.	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga hasilnya kurang memuaskan	√	√	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga hasilnya kurang memuaskan
3.2 ketidakhadiran dalam jadwal kerja				
23.	Saya izin untuk tidak masuk kerja karena beban kerja yang berat	√	√	Saya izin untuk tidak masuk kerja karena beban kerja yang berat
24.	Saya tetap masuk	√	√	Saya tetap masuk

	kerja meskipun kondisi tubuh kurang baik			kerja meskipun kondisi tubuh kurang baik
3.3 perubahan selera makan				
25.	Saya tetap memiliki selera makan meskipun pekerjaan belum selesai	√	√	Saya tetap memiliki selera makan meskipun pekerjaan belum selesai
26.	Saya menunda-nunda waktu makan sampai pekerjaan selesai	√	√	Saya menunda-nunda waktu makan sampai pekerjaan selesai
3.4 meningkatnya konsumsi rokok,alkohol,obat-obatan				
27.	Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan	√	√	Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan
28.	Merokok hanya memperlambat pekerjaan saya	√	√	Merokok hanya memperlambat pekerjaan saya
3.5 susah tidur				
29.	saya sulit tidur baik siang/malam hari atau terbangun saat tidur	√	Kaitkan dengan pekerjaan	saya sulit tidur baik siang/malam hari atau terbangun saat tidur karena memikirkan urusan pekerjaan
30.	Saya tertidur ketika jam kerja berlangsung	√	√	Saya tertidur ketika jam kerja berlangsung
<b>B. Kepuasan Kerja</b>				
1. Pekerjaan itu sendiri				
1.1 kualitas pekerjaan				
1.	Saya menganggap pekerjaan yang saya hadapi sebagai sesuatu yang sangat menyenangkan	√	√	Saya menganggap pekerjaan yang saya hadapi sebagai sesuatu yang sangat menyenangkan
2.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	√	√	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
1.2 pekerjaan menarik dan menantang				

3.	Saya tidak akan berhenti dan pindah ke tempat kerja lain walaupun ada kesempatan baik	Ganti kata "dan" dengan "atau"	√	Saya tidak akan berhenti atau pindah ke tempat kerja lain walaupun ada kesempatan baik
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani saat ini membosankan/kurang menantang	√	√	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani saat ini membosankan/kurang menantang
2. Gaji				
2.1 ketepatan waktu dalam pemberian gaji				
5.	Ketepatan waktu dalam pemberian gaji berubah-ubah atau tidak tetap	√	√	Ketepatan waktu dalam pemberian gaji berubah-ubah atau tidak tetap
2.2 gaji yang diberikan sesuai				
6.	Gaji yang saya peroleh tidak sesuai atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	√	√	Gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
7.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari	√	√	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
2.3 tunjangan				
8.	Saya merasa puas dengan bonus atau insentif yang diberikan perusahaan	√	√	Saya merasa puas dengan bonus atau insentif yang diberikan perusahaan
3. Promosi				
3.1 pengembangan karir				
9.	Perusahaan di tempat saya bekerja, memberikan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	√	√	Perusahaan di tempat saya bekerja, memberikan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan
10.	Perusahaan memberikan peluang promosi atau	√	√	Perusahaan memberikan peluang promosi atau



	kenaikan jabatan kepada saya			kenaikan jabatan kepada saya
11.	Karir saya selama bekerja tidak pernah meningkat	√	√	Karir saya selama bekerja tidak pernah meningkat
12.	Perusahaan menjamin jenjang karir saya di masa depan	√	√	Perusahaan menjamin jenjang karir saya di masa depan
4. Pengawasan (supervisi)				
4.1 pembinaan profesional pimpinan				
13.	Perlakuan atasan saya selama bekerja di sini sangat baik	√	√	Perlakuan atasan saya selama bekerja di sini sangat baik
14.	Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang mengalami kesulitan dalam bekerja	√	√	Atasan memberikan bantuan ketika saya sedang mengalami kesulitan dalam bekerja
15.	Pengawasan dari atasan bagi saya merupakan hal yang kurang menyenangkan	√	√	Pengawasan dari atasan bagi saya merupakan hal yang kurang menyenangkan
16.	Atasan memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk melakukan suatu metode sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ganti kata "metode" dengan "cara"	√	Atasan memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk melakukan suatu cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Kelompok kerja				
5.1 hubungan dengan rekan sekerja menunjang				
17.	Teman-teman sekerja selalu memberikan dorongan kepada saya	Hilangkan kata "selalu"	Hilangkan kata "selalu"	Teman-teman sekerja memberikan dorongan kepada saya
18.	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya	√	√	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya
19.	Saya tidak menyukai orang-orang yang bekerjasama dengan saya saat ini	√	√	Saya tidak menyukai orang-orang yang bekerjasama dengan saya saat ini
20.	Rekan sekerja	Ganti kata	√	Rekan sekerja

	mencela saya di depan atasan dan rekan kerja lain	“dan” dengan “atau”		mencela saya di depan atasan atau rekan kerja lain
6. Lingkungan kerja				
6.1 ketersediaan fasilitas kerja				
21.	Perlengkapan, alat maupun perkakas di tempat kerja lengkap atau memadai	√	√	Perlengkapan, alat maupun perkakas di tempat kerja lengkap atau memadai
22.	Fasilitas tempat saya bekerja kurang memadai untuk mendukung pekerjaan	√	√	Fasilitas tempat saya bekerja kurang memadai untuk mendukung pekerjaan
6.2 kenyamanan ruang kerja dalam bekerja				
23.	Suara-suara yang berasal dari mesin/peralatan kerja terasa mengganggu	√	√	Suara-suara yang berasal dari mesin/peralatan kerja terasa mengganggu
24.	Temperatur di tempat saya bekerja terlalu panas/terlalu dingin	√	√	Temperatur di tempat saya bekerja terlalu panas/terlalu dingin
25.	Saya merasa puas dengan kenyamanan atau kebersihan tempat kerja saya	√	√	Saya merasa puas dengan kenyamanan atau kebersihan tempat kerja saya

## **INSTRUMEN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN**

### **A. Pengantar**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam bagi kita semua. Terlebih dahulu saya doakan semoga saudara berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Amiin. Selanjutnya saya meminta kesediaan saudara untuk mengisi instrumen ini. Instrumen ini terdiri dari dua format, yaitu format 1 instrumen stres kerja dan format 2 instrumen Kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Data dan informasi yang diperoleh dari saudara semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan saudara. Oleh karena itu diharapkan saudara memberikan informasi yang sesungguhnya dan berdasarkan keadaan sebenarnya.

Atas kesediaan saudara dalam mengisi instrumen ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Estelita Mahardikawati

## **B. Definisi Oprasional**

### **1. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan.

### **2. Kepuasan Kerja**

kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan bagi individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

### C. Kisi-kisi Instrumen

#### 1. Stres Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Stres Kerja	<i>Physiology</i>	a. Sistem kekebalan tubuh menurun b. Tekanan darah tinggi c. Gangguan pada jantung d. Sakit kepala e. Sakit punggung		1, 2, 3, 4, 5, 6	6
	<i>Psychology</i>	a. Ketidakpuasan hubungan kerja b. Merasa tegang c. Merasa gelisah d. Merasa bosan e. Merasa cemas f. Mudah marah g. Tindakan agresif	15, 18, 19, 20	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17	14
	<i>Behavior</i>	a. Perubahan produktivitas b. Ketidakhadiran dalam jadwal kerja c. Perubahan selera makan d. Meningkatnya konsumsi rokok, alkohol, obat-obatan e. Susah tidur	21, 23, 28, 30	22, 24, 25, 26, 27, 29	10
Jumlah			8	22	30

## 2. Kepuasan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	a. Kualitas pekerjaan b. Pekerjaan yang dijalani menarik & menantang	1, 3	2, 4	4
	Gaji	a. Ketepatan waktu dalam pemberian gaji b. Gaji yang diberikan sesuai c. Tunjangan	5, 6	7, 8	4
	Promosi	a. Pengembangan karir	9, 10, 11	12	4
	Pengawasan (supervisi)	a. Pembinaan profesional pimpinan	13, 15, 16	14	4
	Kelompok kerja	a. Hubungan dengan rekan-rekan sekerja menunjang	17	18, 19, 20	4
	Lingkungan kerja	a. Ketersediaan fasilitas kerja b. Kenyamanan ruang kerja dalam bekerja	21, 25	22, 23, 24	5
	Jumlah			13	12

## D. Petunjuk Pengisian Instrumen stres kerja dan kepuasan kerja

### 1. Instrumen stres kerja

Pada setiap pernyataan, saudara diminta memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Diharapkan saudara mengisi setiap pernyataan sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri saudara. Pilihan jawaban yang disediakan yaitu SL, SR, KD, JR, dan TP, dengan keterangan sebagai berikut:

- Selalu (SL)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 81%-100%
- Sering (SR)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 61%-80%
- Kadang-kadang (KD)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 41%-60%
- Jarang (JR)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 21%-40%
- Tidak pernah (TP)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 1%-20%

Contoh cara menjawab :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya berkeringat dingin ketika bangun tidur	√				

Dari pernyataan tersebut, saudara memberikan tanda (√) pada kolom SL, maka hal tersebut bermakna pernyataan tersebut Selalu dirasakan pada saat sekarang ini.

## 2. Instrumen kepuasan kerja

Pada setiap pernyataan, saudara diminta memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Diharapkan saudara mengisi setiap pernyataan sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri saudara. Pilihan jawaban yang disediakan yaitu SS, S, CS, TS, dan STS, dengan keterangan sebagai berikut:

- Sangat Sesuai (SS)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 81%-100%
- Sesuai (S)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 61%-80%
- Cukup Sesuai (CS)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 41%-60%
- Tidak Sesuai (TS)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 21%-40%
- Sangat Tidak Sesuai (STS)** : bila tingkat kesesuaian pernyataan dengan diri saudara berkisar antara 1%-20%

Contoh cara menjawab :

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menikmati pekerjaan yang memanfaatkan skill/keahlian	√				

Dari pernyataan tersebut, saudara memberikan tanda (√) pada kolom SS, maka hal tersebut bermakna pernyataan tersebut Sangat Sesuai dengan apa yang anda alami saat sekarang ini.



### Identitas

Nama : (Tidak perlu diisi)  
 Jenis Kelamin :  
 Tempat/Tanggal lahir :  
 Umur :  
 Tanggal Mengisi :

### 1. Stres Kerja

#### Pernyataan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengalami sakit otot terutama pada punggung, leher dan bahu karena pekerjaan yang banyak					
2.	Pekerjaan yang menumpuk serta tekanan dari atasan membuat saya hipertensi/ darah tinggi					
3.	Saya merasa akhir-akhir ini saya mudah jatuh sakit					
4.	Pada hari kerja, saya merasa tidak enak badan					
5.	Jantung saya berdebar ketika mendapat teguran dari atasan					
6.	saya mengalami sakit kepala karena terlalu memikirkan pekerjaan					
7.	Saya tidak bisa bekerjasama dengan rekan kerja					
8.	Saya merasa cemas ketika pekerjaan belum selesai					
9.	Pekerjaan yang berat membuat saya mudah marah kepada rekan kerja					
10.	Saya merasa tegang ketika melakukan kesalahan dalam bekerja					
11.	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi tidak ada perubahan/berulang-ulang, sehingga membuat saya merasa bosan					
12.	Saya merusak peralatan/perkakas disekitar ketika memiliki masalah dalam					

	bekerja					
13.	Pekerjaan shift malam membuat saya merasa gelisah					
14.	Saya merasa cemas ketika pekerjaan tidak sesuai dengan target (unachieve)					
15.	Saya tidak berperilaku senonoh kepada orang lain,walaupun dalam keadaan marah					
16.	Setiap bekerja,hati saya gelisah karena ingin segera pulang					
17.	Saya menyakiti anggota tubuh (membenturkan kepala/memukul dada) ketika memiliki masalah dalam bekerja					
18.	Saya tetap tenang/rileks ketika banyak pekerjaan yang harus dikerjakan					
19.	Saya tetap mengerjakan pekerjaan saya dengan tuntas,meskipun terasa membosankan					
20.	Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan rekan sekerja					
21.	Pekerjaan terselesaikan dengan baik apabila waktu istirahat saya tercukupi					
22.	Saya izin untuk tidak masuk kerja karena beban kerja yang berat					
23.	Saya tetap memiliki selera makan meskipun pekerjaan belum selesai					
24.	Keinginan untuk merokok pada diri saya meningkat karena banyaknya pekerjaan yang saya lakukan					
25.	Saya menunda-munda waktu makan sampai pekerjaan selesai					
26.	Saya sulit tidur baik siang/malam hari atau terbangun saat tidur					
27.	Saya tertidur ketika jam kerja berlangsung					
28.	Saya tetap masuk kerja meskipun kondisi tubuh kurang baik					
29.	Saya menunda-nunda pekerjaan sehingga hasilnya kurang memuaskan					
30.	Merokok hanya memperlambat pekerjaan saya					

## 2. Kepuasan Kerja

### Pernyataan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menganggap pekerjaan yang saya hadapi sebagai sesuatu yang sangat menyenangkan					
2.	Pekerjaan yang saya jalani saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3.	Saya tidak akan berhenti atau pindah ke tempat kerja yang lain walaupun ada kesempatan baik					
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya jalani saat ini membosankan atau kurang menantang					
5.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini karena dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
6.	Saya merasa puas dengan bonus atau insentif yang diberikan perusahaan					
7.	Gaji yang saya peroleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Ketepatan waktu dalam pemberian gaji berubah-ubah atau tidak tetap					
9.	Perusahaan di tempat saya bekerja, memberikan pendidikan untuk meningkatkan kemampuan karyawan					
10.	perusahaan memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan kepada saya					
11.	perusahaan menjamin jenjang karir saya di masa depan					
12.	Karir saya selama bekerja tidak pernah meningkat					
13.	Perlakuan atasan saya selama bekerja di sini sangat baik					
14.	Pengawasan dari atasan bagi saya merupakan hal yang tidak menyenangkan					
15.	Atasan memberikan bantuan ketika saya					

	sedang mengalami masalah dalam bekerja					
16.	Atasan memberikan kebebasan bagi bawahannya untuk melakukan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
17.	Teman-teman sekerja memberikan dorongan kepada saya					
18.	Saya tidak menyukai orang-orang yang bekerjasama dengan saya saat ini					
19.	Rekan sekerja tidak memperdulikan kesibukan saya					
20.	Rekan sekerja mencela saya di depan atasan atau rekan kerja lain					
21.	Saya merasa puas dengan kenyamanan atau kebersihan tempat kerja saya					
22.	Fasilitas tempat saya bekerja tidak memadai untuk mendukung pekerjaan					
23.	Suara-suara yang berasal dari mesin atau peralatan kerja terasa mengganggu					
24.	Temperatur di tempat saya bekerja terlalu panas/terlalu dingin					
25.	Perlengkapan/perkakas di tempat kerja lengkap/memadai					

### HASIL PENGOLAHAN DATA STRES KERJA

Resp	Item																														jumlah	%	kriteria	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	4	3	2	3	3	4	1	3	2	3	2	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	61	40,67	r
2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	3	2	1	4	1	5	59	39,33	r	
3	2	2	3	2	4	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	58	38,67	r	
4	2	1	1	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	3	2	1	2	1	5	55	36,67	r	
5	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	4	2	1	1	2	1	1	4	1	4	1	3	2	1	1	1	1	56	37,33	r	
6	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	30	sr	
7	5	3	4	2	3	2	1	5	3	3	2	1	1	5	5	1	1	2	2	1	2	1	4	4	4	4	1	2	1	5	80	53,33	s	
8	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	59	39,33	r	
9	1	1	2	2	4	1	1	5	1	5	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	2	1	3	5	1	1	1	1	1	5	60	40	r	
10	4	3	2	3	2	4	1	3	2	3	2	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	60	40	r	
11	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	3	2	1	4	1	4	56	37,33	r	
12	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1	4	59	39,33	r

Jumlah	708
mean	59
mode	59
median	59
max	80
min	45

Kategori	skor	f	%
Sangat tinggi	≥127	0	0
Tinggi	103-126	0	0
Sedang	79-102	1	8,33
Rendah	55-78	10	83,33
Sangat rendah	≤54	1	8,33
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

### HASIL PENGOLAHAN DATA KEPUASAN KERJA

Resp	ITEM																									jumlah	%	kriteria	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
1	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	st
2	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	107	85,6	st	
3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	79,2	t	
4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	105	84	t	
5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	1	3	5	3	5	4	5	5	3	4	101	80,8	t	
6	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	108	86,4	st	
7	5	5	1	5	5	3	2	5	5	3	1	1	5	3	1	5	5	5	2	5	5	1	5	5	1	89	71,2	t	
8	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97	77,6	t	
9	5	5	1	5	1	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	104	83,2	t	
10	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	86,4	st	
11	5	2	1	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	2	96	76,8	t	
12	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	103	82,4	t	

Jumlah	1225
mean	102,0833
mode	108
median	103,5
max	108
min	89

Kategori	skor	f	%
Sangat tinggi	≥106	4	33,33
Tinggi	86-105	8	66,67
Sedang	66-85	0	0,00
Rendah	46-65	0	0,00
Sangat rendah	≤45	0	0,00
<b>JUMLAH</b>		<b>12</b>	<b>100</b>

### HASIL PENGOLAHAN DATA ASPEK STRES KERJA

1. FISILOGI									
NO	1	2	3	4	5	6	jumlah	%	ket
1	4	3	2	3	3	4	19	63,33	s
2	2	1	1	2	3	2	11	36,67	r
3	2	2	3	2	4	3	16	53,33	s
4	2	1	1	2	3	2	11	36,67	r
5	2	1	1	2	3	2	11	36,67	r
6	3	3	2	1	3	2	14	46,67	r
7	5	3	4	2	3	2	19	63,33	s
8	3	3	2	3	4	3	18	60	s
9	1	1	2	2	4	1	11	36,67	r
10	4	3	2	3	2	4	18	60	s
11	2	1	1	2	3	3	12	40	r
12	3	1	2	2	3	1	12	40	r
jumlah							172		
mean							14,33		
mode							11		
median							13		
max							19		
min							11		
sd							3,42		

Kategori	skor	f	%
Sangat tinggi	≥26	0	0
Tinggi	21-25	0	0
Sedang	16-20	5	41,67
Rendah	11--15	7	58,33
Sangat rendah	≤10	0	0
jumlah		12	100,00

2. PSIKOLOGI																	
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JUMLAH	%	KET
1	1	3	2	3	2	1	1	4	3	4	1	1	1	1	28	40	r
2	1	3	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	22	31,4	sr
3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	25	35,7	sr
4	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	20	28,6	sr
5	1	3	2	3	1	1	3	4	2	1	1	2	1	1	26	37,1	sr
6	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	21	30	sr
7	1	5	3	3	2	1	1	5	5	1	1	2	2	1	33	47,1	r
8	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	25	35,7	sr
9	1	5	1	5	1	1	1	3	5	1	1	1	1	1	28	40	r
10	1	3	2	3	2	1	1	4	3	4	1	1	1	1	28	40	r
11	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	19	27,1	sr
12	1	3	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	23	32,9	sr
JUMLAH															298		
MEAN															24,83		
MODE															28		
MEDIAN															25		
MAX															33		
MIN															19		
SD															4,06		

Kategori	skor	f	%
Sangat tinggi	≥60	0	0
Tinggi	49-59	0	0
Sedang	38-48	0	0
Rendah	27-37	4	33,33
Sangat rendah	≤26	8	66,67
jumlah		12	100



3. TINGKAH LAKU													
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JUMLAH	%	KET
1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	14	28,00	sr
2	3	1	5	1	3	2	1	4	1	5	26	52,00	r
3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	17	34,00	sr
4	3	1	5	1	3	2	1	2	1	5	24	48,00	r
5	4	1	4	1	3	2	1	1	1	1	19	38,00	r
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	20,00	sr
7	2	1	4	4	4	4	1	2	1	5	28	56,00	s
8	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	16	32,00	sr
9	2	1	3	5	1	1	1	1	1	5	21	42,00	r
10	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	14	28,00	sr
11	3	1	5	1	3	2	1	4	1	4	25	50,00	r
12	3	1	2	3	3	3	1	3	1	4	24	48,00	r
JUMLAH												238	
MEAN												19,83	
MODE												14	
MEDIAN												20	
MAX												28	
MIN												10	
SD												5,69	

Kategori	skor	f	%
Sangat tinggi	$\geq 43$	0	0
Tinggi	35-42	0	0
Sedang	27-34	1	8,33
Rendah	19-26	6	50
Sangat rendah	$\leq 18$	5	41,67
Jumlah		12	100

### HASIL PENGOLAHAN DATA ASPEK KEPUASAN KERJA

1. PEKERJAAN ITU SENDIRI							
no	1	2	3	4	jumlah	%	ket
1	5	4	3	4	16	80	T
2	5	5	4	5	19	95	ST
3	5	4	3	4	16	80	T
4	5	5	4	5	19	95	ST
5	5	5	5	5	20	100	ST
6	4	5	4	4	17	85	T
7	5	5	1	5	16	80	T
8	5	4	3	4	16	80	T
9	5	5	1	5	16	80	T
10	5	4	3	4	16	80	T
11	5	2	1	3	11	55	R
12	4	4	4	3	15	75	T
jumlah					197		
mean					16,42		
mode					16		
median					16		
max					20		
min					11		
sd					2,314		

2. GAJI							
No	1	2	3	4	jumlah	%	ket
1	5	5	4	5	19	95	ST
2	3	5	4	5	17	85	T
3	4	4	3	4	15	75	T
4	3	4	4	5	16	80	T
5	3	3	4	4	14	70	S
6	3	4	4	5	16	80	T
7	5	3	2	5	15	75	T
8	4	4	3	4	15	75	T
9	1	4	5	5	15	75	T
10	5	5	4	5	19	95	ST
11	4	4	4	5	17	85	T
12	3	4	3	5	15	75	T
jumlah					193		
mean					16,08		
mode					15		
median					15,5		
max					19		
min					14		
sd					1,621		

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	≥18	3	25
tinggi	15-17	8	66,67
sedang	12--14	0	0
rendah	9--11	1	8,33
sangat rendah	≤8	0	0
jumlah		12	100

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	≥18	2	16,67
tinggi	15-17	9	75
sedang	12--14	1	8,33
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	≤8	0	0
jumlah		12	100

3. PROMOSI							
no	1	2	3	4	jumlah	%	ket
1	5	5	5	4	19	95	ST
2	5	5	5	3	18	90	ST
3	4	4	4	4	16	80	T
4	5	5	5	3	18	90	ST
5	5	3	3	3	14	70	S
6	5	3	4	5	17	85	T
7	5	3	1	1	10	50	R
8	4	4	4	4	16	80	T
9	5	5	1	5	16	80	T
10	5	5	5	4	19	95	ST
11	5	5	5	3	18	90	ST
12	5	5	5	3	18	90	ST
jumlah					199		
mean					16,58		
mode					16,58		
median					17,5		
max					19		
min					10		
sd					2,539		

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	≥18	6	50
tinggi	15-17	4	33,33
sedang	12--14	1	8,33
rendah	9--11	1	8,33
sangat rendah	≤8	0	0
jumlah		12	100

4. PENGAWASAN							
no	1	2	3	4	jumlah	%	ket
1	5	4	5	4	18	90	ST
2	4	2	5	5	16	80	T
3	4	4	4	4	16	80	T
4	3	2	5	5	15	75	T
5	5	5	5	1	16	80	T
6	4	5	3	3	15	75	T
7	5	3	1	5	14	70	S
8	4	4	3	4	15	75	T
9	1	5	5	3	14	70	S
10	5	4	5	4	18	90	ST
11	3	2	5	5	15	75	T
12	3	2	5	5	15	75	T
jumlah					187		
mean					15,58		
mode					15		
median					15		
max					18		
min					14		
sd					1,311		

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	≥18	2	16,67
tinggi	15-17	8	66,67
sedang	12--14	2	16,67
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	≤8	0	0
jumlah		12	100

5. KELOMPOK KERJA							
no	1	2	3	4	jumlah	%	ket
1	4	4	4	4	16	80	T
2	5	5	5	5	20	100	ST
3	4	4	4	4	16	80	T
4	5	5	5	5	20	100	ST
5	3	5	3	5	16	80	T
6	4	5	5	5	19	95	ST
7	5	5	2	5	17	85	T
8	4	4	4	4	16	80	T
9	3	5	5	5	18	90	ST
10	4	4	4	4	16	80	T
11	5	5	5	5	20	100	ST
12	5	5	5	5	20	100	ST
jumlah					214		
mean					17,83		
mode					17,83		
median					17,5		
max					20		
min					16		
sd					1,85		

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	$\geq 18$	6	50
tinggi	15-17	6	50
sedang	12--14	0	0
rendah	9--11	0	0
sangat rendah	$\leq 8$	0	0
jumlah		12	100

6. LINGKUNGAN KERJA								
no	1	2	3	4	5	jumlah	%	ket
1	4	4	4	4	4	16	80	S
2	5	2	5	2	3	12	60	S
3	4	4	4	4	4	16	80	S
4	5	2	5	2	3	12	60	S
5	4	5	5	3	4	17	85	S
6	4	5	5	5	5	20	100	T
7	5	1	5	5	1	12	60	S
8	4	4	3	4	4	15	75	S
9	5	5	5	5	5	20	100	T
10	4	4	4	4	4	16	80	S
11	4	2	5	2	2	11	55	R
12	5	5	5	2	3	15	75	S
jumlah						182		
mean						15,17		
mode						15,17		
median						15,5		
max						20		
min						11		
sd						3,01		

kategori	skor	f	%
sangat tinggi	$\geq 22$	0	0
tinggi	18-21	2	16,67
sedang	14-17	9	75
rendah	10--13	1	8,33
sangat rendah	$\leq 9$	0	0
jumlah		12	100

## Correlations

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,635*
	Sig. (2-tailed)		,027
	N	12	12
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-,635*	1
	Sig. (2-tailed)	,027	
	N	12	12

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



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
 UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
 JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING  
 Jln..Prof.Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang, Telp/ fax (0751) 41650

Nomor : 669 /UN35.4.3/PG/2019

Padang, 26 Juli 2019

Lamp. : -

Hal : **Izin Penelitian**

Kepada : Yth. Bapak Kepala Perusahaan Auto 2000  
 di  
 Bukittinggi

Dengan hormat,

Dengan ini kami mohon bantuan Bapak untuk dapat kiranya memberikan izin penelitian yang akan diselenggarakan oleh mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang, yaitu :

Nama : **Estelita Mahardikawati**  
 NIM / BP. : 15006062 / 2015  
 Semester ke : VIII (Delapan)  
 Tempat Penelitian : Perusahaan Auto 2000 Bukittinggi  
 Judul Penelitian : Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling  
 Kegunaan Penelitian : Mengumpulkan data dalam rangka penyelesaian Skripsi  
 Waktu Penelitian : Juli 2019 s/d selesai  
 Sasaran Penelitian : Karyawan Auto 2000

Atas perhatian dan bantuan Bapak kami sampaikan terima kasih.

Mengetahui,  
 Wakil Dekan I FIP UNP



**Dr. Daharnis, M.Pd., Kons**  
 NIP. 19601129 198602 1 002  
 SK. Nomor : 3343 /UN35.4/TU/ 2019  
 Tanggal : 24 Juli 2019

Ketua,



**Prof. Dr. Firman, M.S., Kons**  
 NIP. 19610225 198602 1 001

**Tembusan :**

1. Dekan FIP UNP (sebagai laporan)
2. Arsip



