

**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

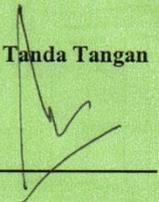
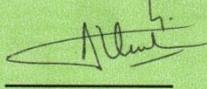
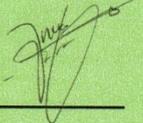
PENGESAHAN TIM PENGUJI

**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,

	Nama	Tanda Tangan
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

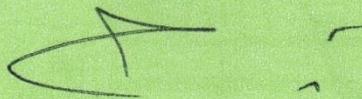
**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAN IMPLIKASINYA DALAM
LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING**

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

Padang, 23 Oktober 2019

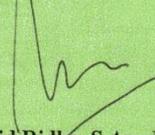
Disetujui Oleh

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.

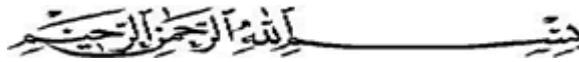
Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan menimbulkan 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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
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
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
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
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
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
BAB IV HASIL PENELITIAN	
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
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
KEPUSTAKAAN.....	61

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