

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka memperoleh
gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



**OLEH
LAURA SILVANA
NIM : 17893**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

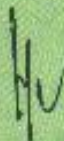
**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA)
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Laura Silvana
NIM : 17893
Tahun Masuk : 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

Disetujui oleh,

Pembimbing I



Dr. RIFMA, M.Pd
NIP.19650312 199001 2001

Pembimbing II



Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

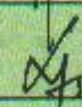
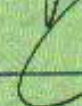
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Laura Silvana
NIM/ BP : 17893/ 2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2015

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Rifma, M.Pd	1. 
2. Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2. 
3. Anggota	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	3. 
4. Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	4. 
5. Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Februari 2015
Yang menyatakan,



Laura Silvana
Nim. 17893/ 2010

ABSTRAK

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Oleh: Laura Silvana, 2010-17893.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis selama mengikuti Program Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan adanya fenomena yang mengindikasikan bahwa terdapat beberapa gejala stres kerja yang dialami oleh pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja salah satunya diduga kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang (1) kepuasan kerja pegawai (2) stres kerja pegawai dan (3) untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh PNS yang berada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 122 orang. Sampel berjumlah 61 orang yang ditetapkan dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian adalah angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan rumus Korelasi Product Moment, dan pengujian keberartian hubungan variabel kepuasan kerja dengan stres kerja digunakan rumus uji t.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan (1) kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi yaitu 80% (2) stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori rendah yaitu 56% (3) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,53 > r_{tabel} = 0,266$ pada taraf kepercayaan 95%. Hal ini berarti bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka tingkat stres kerja semakin rendah, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT karena berkat izin dan rahmat-Nya penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Namun atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis akhirnya dapat menyelesaikannya. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah turut dalam memberikan masukan dan saran yakni kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
8. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
9. Tidak lupa kepada sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan Angkatan 2010 yang selalu memberikan bantuan dan semangat kepada penulis.
10. Terisitimewa buat Orang tua tercinta yaitu Papa Zulus dan Mama Mailinda, yang telah senantiasa mendidik dan membesarkan ananda dengan kasih sayang tulus dan tak berkesudahan serta kepada adik-adik, nenek dan semua keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis

Penulis berdoa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Aamiin Ya Robbal ‘Alamin.

Dari keterbatasan pengetahuan dan kekurangan dalam bidang pengalaman, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, karena dalam kehidupan ini tidak ada yang sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca yang telah menyempatkan waktunya membaca skripsi ini demi kesempurnaan tulisan ini pada masa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian yang sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan bernilai guna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Aamiin.

Padang, Februari 2015

Penulis

LAURA SILVANA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATAPENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Kegunaan Penelitian.....	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori	
1. Stres Kerja	11
a. Pengertian Stres Kerja	11
b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	12
c. Aspek-aspek Stres Kerja.....	18
2. Kepuasan Kerja	
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
c. Indikator Kepuasan Kerja	29
B. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai	37
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	41
D. Jenis Data dan Sumber Data	46
E. Instrumen Penelitian	46
F. Prosedur Analisis Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian.....	52
B. Persyaratan Analisis.....	57
C. Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan.....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Pegawai PNS di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja.....	41
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	44
3. Penyebaran Sampel berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	45
4. Klasifikasi Hasil Penelitian Masing-masing Variabel	50
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	53
6. Tingkat Capaian per Indikator Kepuasan Kerja Pegawai	54
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja.....	55
8. Tingkat Capaian per Indikator Stres Kerja Pegawai	57
9. Tafsiran Mean Variabel Penelitian	57
10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel	58
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat	43
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat.....	56
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket.....	71
2. Angket Penelitian.....	73
3. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kepuasan Kerja Pegawai	82
4. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Stres Pegawai	83
5. Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	84
6. Tabulasi Data Kepuasan Kerja Pegawai.....	95
7. Tabulasi Data Stres Kerja Pegawai.....	96
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	97
9. Pengolahan data hasil penelitian.....	99
10. Tingkat Capaian Responden	109
11. Distribusi frekuensi skor variable penempatan pegawai dan kinerja pegawai.....	110
12. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat	111
13. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment.....	112
14. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	113
15. Tabel Nilai Rho.....	115
16. Tabel Nilai Z Score.....	116
17. Surat Izin Penelitian dan Keterangan Penelitian.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal organisasi.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap pegawai dalam kehidupan kerja atau organisasinya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik fisik maupun mental. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek pekerjaannya. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *top management* sampai pada karyawan biasa dan

memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Stres merupakan suatu masalah yang tidak dapat dihindari oleh setiap orang dan seringkali banyak memberikan efek negatif baik terhadap kesehatan maupun karir seseorang, tetapi stres bisa menjadi suatu hal yang positif dalam peningkatan karir seseorang, tergantung dari respon masing-masing individu menghadapi *stressor* yang ada, apakah *stressor* tersebut dianggap sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja individu yang merupakan sumber baik buruknya kinerja organisasi atau sebagai penghambat dalam peningkatan kinerja individu maupun organisasi akibat efek negatif yang ditimbulkan oleh *stressor*.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 12 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah

Provinsi Sumatera Barat, Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat merupakan sebuah instansi yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang Pemuda dan Olahraga. Untuk melaksanakan tugas yang dibebankan tersebut para pegawai yang ada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat harus memiliki produktivitas dan kinerja yang baik agar tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pimpinan organisasi sendiri juga harus memberikan ransangan-ransangan kepada pegawai agar produktifitas dan kinerja para pegawai tersebut terus meningkat. Salah satunya yaitu manajemen stres pegawai.

Namun kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa terdapat beberapa gejala stres yang dialami oleh pegawai yang masih belum disadari oleh pimpinan maupun pegawai itu sendiri. Gejala stres ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Banyaknya pegawai yang merasa tidak nyaman dan tidak betah berada di kantor seperti banyak pegawai yang mangkir dari pekerjaan dan sering keluar masuk kantor ketika jam dinas masih berlangsung tanpa ada alasan yang jelas.
2. Adanya pegawai yang cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas.
3. Adanya pegawai yang merasa tertekan, sering menyendiri, marah-marah dan murung ketika berada di kantor maupun ketika berinteraksi dengan

sesama pegawai ataupun dengan atasannya sehingga membuat suasana menjadi tidak kondusif.

4. Adanya pegawai yang merasa tertekan dengan kebutuhan finansial yang tidak terpenuhi sehingga ia pun harus mencari *the second job* dan hal tersebut tentu akan mempengaruhi pola kerja pegawai tersebut.
5. Adanya pegawai yang mengalami kelelahan dan ketegangan serta mengeluhkan sakit kepala, sakit pinggang dan sering tidak enak badan yang membuat pegawai tidak bisa fokus dan kesulitan dalam menemukan ide-ide baru serta membuat pegawai sering menunda dan menghindari pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja. Salah satu nya yakni kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutarto (2011:145), bahwa hubungan kepuasan kerja dapat diklasifikasikan sebagai hubungan reflektif (*reflective effect*) dari pengalaman individu dan persepsinya terhadap tempat kerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Hal ini dianggap sebagai hubungan antara dua variabel yang sebagian besar disebabkan oleh hasil pengalaman individu dan persepsinya terhadap tempat kerja yang dapat menimbulkan stres kerja.

Ditambahkan lagi oleh Sutarto (2011:118) bahwa dari segi karyawan, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan beberapa penyakit seperti migrain, kelelahan kerja dan sebagainya. Situasi ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan membuat karyawan menjadi tidak produktif serta

dapat berakibat munculnya stres kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam organisasi.

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

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Handoko (dalam Edy, 2008:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Namun kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat masih cukup rendah. Ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Banyaknya pegawai yang sering menunda-nunda dan melalaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan maupun yang menjadi tanggung jawabnya sendiri.
2. Banyaknya pegawai yang melakukan pekerjaan dengan sembarangan, sehingga pekerjaan tersebut akhirnya harus di ulang beberapa kali.
3. Banyaknya pegawai yang melanggar disiplin seperti keluar masuk kantor saat jam kerja masih berlangsung dan sering tidak masuk kantor tanpa ada alasan yang jelas.
4. Banyaknya pegawai yang kurang antusias untuk berpartisipasi pada pelaksanaan kegiatan di kantor termasuk untuk acara keakraban yang diadakan oleh kantor tersebut.
5. Adanya beberapa pegawai yang merasa tidak senang ketika berada di kantor karena mengalami konflik dengan rekan kerja dan atasannya.
6. Banyaknya pegawai yang dirotasi maupun dimutasi merasa tidak bersemangatakibat tidak memahami pekerjaan tersebut maupun kurangnya pelatihan lanjutan untuk mendukung tugas baru yang diembannya.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah tentang stres kerja pegawai yang penulis temukan dilapangan yaitu:

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman ketika berada di dalam kantor
2. Kurangnya insentif atau tunjangan yang didapat oleh pegawai
3. Kurang baiknya kondisi kesehatan fisik beberapa pegawai

Sedangkan dalam hal kepuasan kerja pegawai, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah kepuasan kerja pegawai yang masih rendah, yaitu :

1. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang terlihat dari banyaknya pegawai yang melalaikan pekerjaan yang diberikan
2. Kurangnya tingkat disiplin pegawai karena masih banyak pegawai yang melanggar peraturan di kantor
3. Kurangnya semangat dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Kurangnya keinginan berpartisipasi pegawai untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan di kantor
5. Kurang terbinanya hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terlihat banyaknya permasalahan yang ada di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat. Namun mengingat adanya keterbatasan waktu, dana,

tenaga, teori-teori dan supaya penelitian dapat penulis lakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu peneliti memberikan batasan penelitian pada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kondisi stres kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ?.
2. Bagaimanakah kondisi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat ?.
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan stres kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat?.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kondisi stres kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.
2. Kondisi kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

3. Ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan stres kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan atau Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat untuk dapat melakukan manajemen stres bagi pegawainya dan dapat mengidentifikasi gejala stres yang dialami oleh pegawainya, mencari penyebab dan menyediakan alternatif pemecahan masalah bagi pegawai tersebut sehingga kepuasan kerja pegawai yang diharapkan bisa terpenuhi.
2. Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat agar dapat meminimalisir stres yang mereka alami agar kepuasan kerja pegawai tersebut juga dapat meningkat.
3. Peneliti, untuk mengembangkan ilmu yang telah didapatkan peneliti selama berada di bangku perkuliahan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pegawai, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori tinggi dengan persentase 80% dari skor ideal.
2. Stres kerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori rendah dengan persentase 56% dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara kepuasan kerja dan stres kerja pegawai di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dimana besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r_{hitung} = 0,53 > r_{tabel} = 0,25$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 5,662 > t_{tabel} = 2,776$ pada taraf kepercayaan 95%

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja

pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “Tinggi” dan stres kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “rendah”. Untuk itu diharapkan kepada kepala Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat agar dapat memperhatikan serta mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai sebab dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan membantu tercapai tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan hendaknya juga harus lebih peka terhadap timbulnya gejala stres yang dialami oleh pegawai, bisa mengidentifikasi penyebab serta memperbaiki penyebab yang mendasar dan menyediakan program-program pengelolaan stres untuk membantu para pegawai yang mengalami stres kerja.

2. Bagi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat, Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori “Tinggi”. Namun alangkah lebih baiknya jika kepuasan kerja tersebut bisa lebih ditingkatkan lagi seperti dengan lebih menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang sedang dijalani sekarang. Sementara itu, untuk tingkat stres kerja pegawai yang walaupun masih berada pada kategori yang masih bisa ditolerir, namun jika stres ini terjadi dalam waktu yang berkelanjutan, tetap akan memberikan dampak yang buruk baik bagi organisasi maupun individu pegawai itu sendiri. Oleh karena itu pegawai juga mempunyai kewajiban sendiri untuk menghindari atau mengelola stres nya seperti

dengan penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi dan lain sebagainya.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya dan bisa dijadikan sebagai bahan rujukan dalam meneliti kedua variabel yang sama untuk penelitian lanjutan yang relevan dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ashar Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press
- Chabib Thoha. 2003. *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Cochran, William G. 2010. *Teknik Pengambilan Sampel*. Depok : UI-Press
- Edy Sutrisno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Eka Nopera. 2014. *Komunikasi Interpersonal Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat*. Padang : FIP : UNP. Skripsi tidak diterbitkan
- Fitri Zulmawati. 2012. *Hubungan Kompensasi yang diterima Pegawai dengan Displin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok*. Padang : FIP : UNP. Skripsi tidak diterbitkan
- Hafni Anitawidanti. 2010. *Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan Gender pada PT Rasindo Surya Sarana Semarang*. Semarang : FE : Universitas Diponegoro. Skripsi tidak diterbitkan
- Hasley, George D. 2003. *Bagaimana memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hawley, Casey Fitts. 2005. *201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta : Erlangga
- Husni Fauzi. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Karya Mandiri Environment*. Bandung : FE : Universitas Pasundan. Skripsi tidak diterbitkan
- Juliansyah Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Penadamedia Grup