

**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN TAMBAK BBPBAP JEPARA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Rindu Safitri

30701700108

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN TAMBAK BBPBAP JEPARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Rindu Safitri

30701700108

Telah disetujui untuk diuji dan dipertabankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal,

Diany Ufieta Syafitri, S.Psi., M.Psi.

NIDN. 0603059002

5 Januari 2023

Semarang, 5 Januari 2023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Psi

NIDN. 210799001

PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN TAMBAK BBPBAP JEPARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rindu Safitri

30701700108

Telah dipertahandan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 15 Januari 2023

Dosen Penguji

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si 1.
2. Titin Suprihatin, S.Psi, M.Psi, Psikolog 2.
3. Diany Ufieta Syafitri, S.Psi, M.Psi, Psikolog 3.

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana psikologi

Semarang, 15 Januari 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



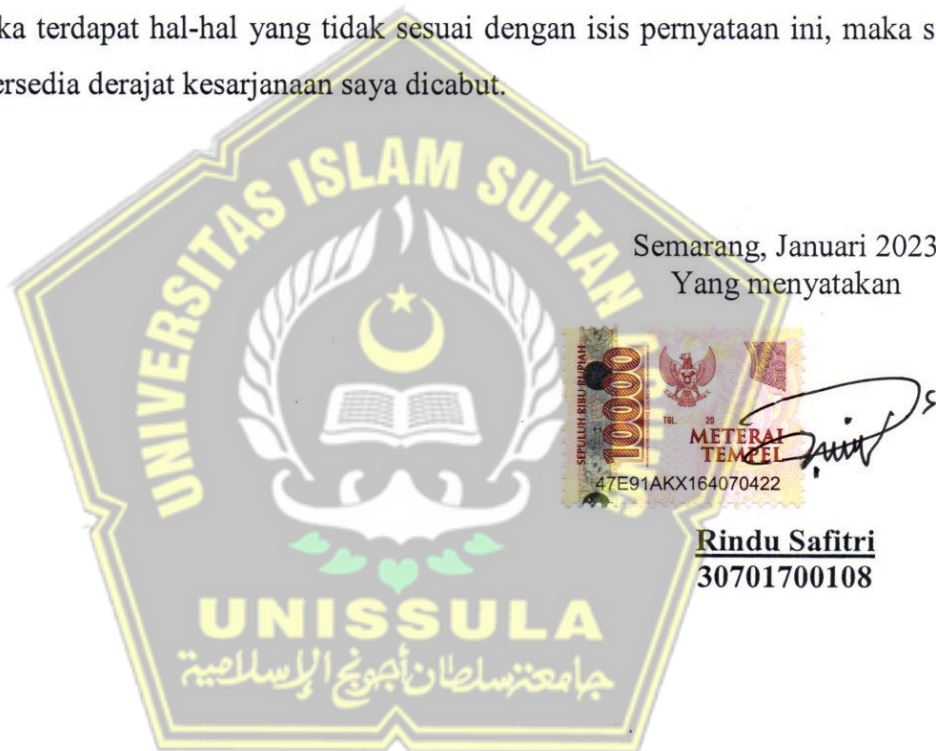
Joko Kuncoro, S.Psi., M.Psi

NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Rindu Safitri dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isis pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



MOTTO

Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

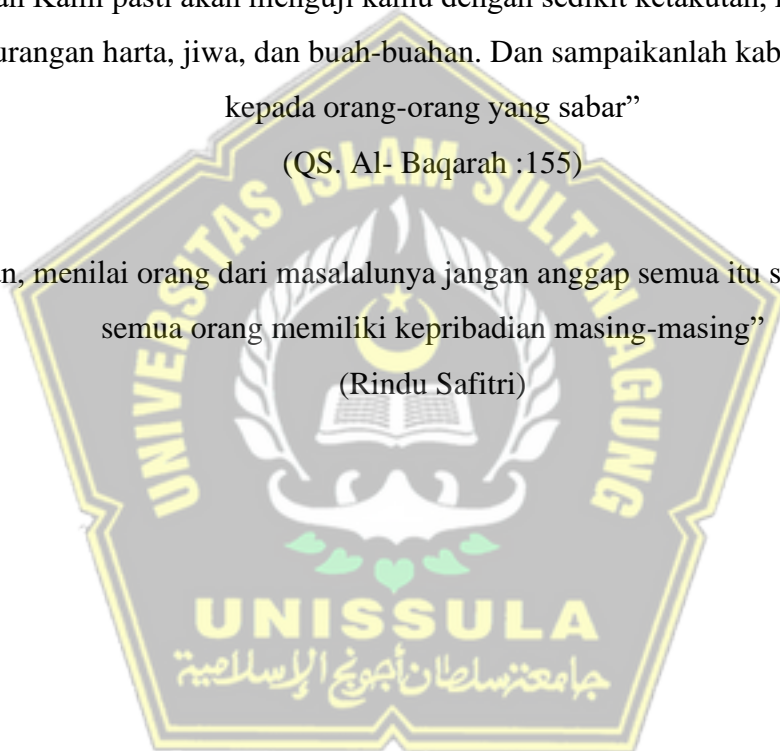
(QS. At-Taubah: 105)

“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”

(QS. Al- Baqarah :155)

“Jangan, menilai orang dari masalahnya jangan anggap semua itu sama. Karena, semua orang memiliki kepribadian masing-masing”

(Rindu Safitri)



PERSEMBAHAN

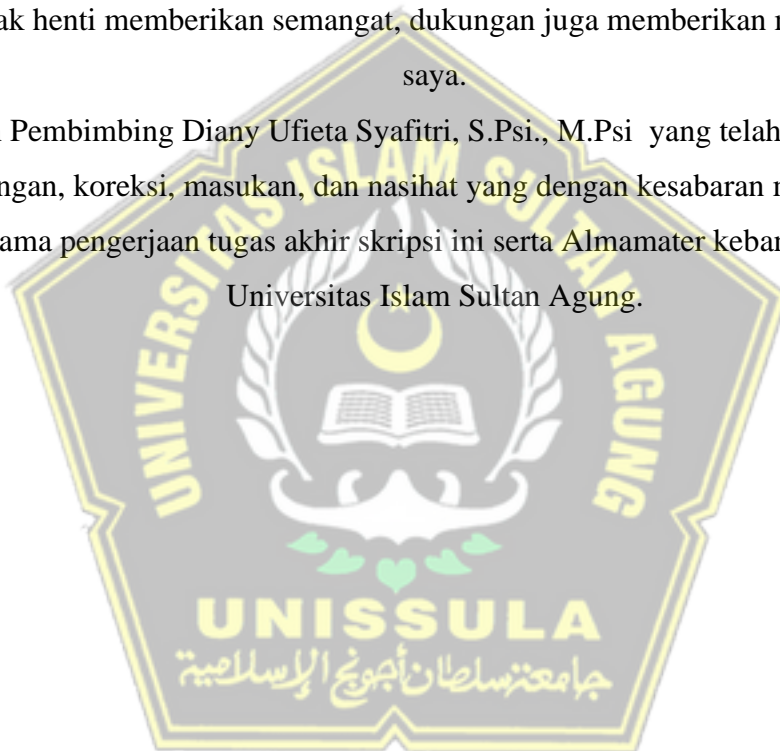
Ku persembahkan karya skripsi ini pada :

Kedua orang tua saya tercinta yang selalu berjuang dan mendidik anak-anaknya

Bapak Sardi dan Ibu Juniati yang tidak pernah lengah memanjatkan doa, memberikan dukungan, nasehat, dan materi yang tidak terduga yang masih terus mengalir hingga saat ini.

Kakak-kakak saya Ari Ardianti, Chabibul Musthofa, Isti Ardianti, keponakan saya Ghaida Humaira Zuyyin yang selalu memberikan contoh yang baik kepada saya dan tak henti memberikan semangat, dukungan juga memberikan materi untuk saya.

Dosen Pembimbing Diany Ufieta Syafitri, S.Psi., M.Psi yang telah memberikan bimbingan, koreksi, masukan, dan nasihat yang dengan kesabaran mendampingi selama pengerjaan tugas akhir skripsi ini serta Almamater kebanggaanku, Universitas Islam Sultan Agung.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas kehendak-Nya maka penulis dapat menyelesaikan dengan baik salah satu syarat guna memperoleh gelar S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis mengakui bahwa dalam proses penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan seperti apa yang diharapkan. Dalam penyusunan ini penulis tentu saja banyak mengalami kesulitan dan hambatan, akan tetapi berkat bantuan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak saya dapat menyelesaikan ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Joko Kuncoro S.Psi., M.A., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasinya terhadap mahasiswa untuk terus berprestasi.
2. Ibu Diany Ulfeta Syafitri, P.Psi, Psikolog. yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan, memberikan semangat bahkan pada akhir pembuatan selalu mempermudah hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi. Selaku dosen wali yang senantiasa membantu dan memberikan saran dan perhatian kepada penulis selama Pendidikan di fakultas Psikologi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam memberikan ilmu kepada penulis yang sangat bermanfaat hingga saat ini dan kemudian hari.
5. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha serta Perpustakaan Fakultan Psikologi UNISSULA yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi dari awal perkuliahan hingga skripsi ini selesai.
6. Bapak ibuk Sardi dan Juniati kakakku Habibul , Ari, Dian , keponakan Aira yang tidak pernah berhenti memberikan do'a, memberikan nasihat, dukungan, motivasi, selalu mengingatkan untuk minum obat, makan, jaga kondisi ,tak

pernah lelah untuk selalu memberikan yang terbaik buat diriku dan selalu mengingatkan untuk tetap beribadah kepada Allah SWT. Saudara saudara saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi, doa, yang tiap nangis, atau habis kumat pasti diketawain dan langsung diberikan semangat untuk tidak putus asa.

7. Subjek penelitian yang telah bekerja sama dengan sangat baik dan memberikan kontribusi besar dalam penyelesaian skripsi dengan meluangkan waktunya untuk dapat mengisi skala penelitian demi tugas akhir.
8. Sahabatku Firda Nur Maulidina, Shinta Sauma Puspitaningtyas, Novita Riza Nur, teman-teman kos cantik yang tidak pernah bosan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi khususnya buat Bunda Debora, Mas Rifqi, Dek Novi, Indah, Siti , yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penelitian, menghibur disaat penulis merasakan lelah menemani ngobrol, jalan-jalan yang biasa disebut towaf wkwkwkk.
9. Teman-temanku yang tidak pernah lupa memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi Shinta Sauma, Bela, Zulfa, Salma, Wulan, Pamila, Mas Veais, Septy, Zahra, Densi.
10. Teman-teman rumah yang selalu setia menemani dan menghibur, bercerita bersama, jalan-jalan sore, saat merasa lelah dan hampir putus asa karena setiap banyak memikirkan pasti sakit yang ada sekarang kambuh Dedek Shinta, Anggun, Gilang, Ilham, Mbak nava, Asa.
11. Terimakasih yang tak terhingga juga untuk dokter psikiater yang telah memotivati, selalu mendoakan, dokter syaraf yang juga selalu memberikan dukungan-dukungan untuk selalu tetap semangat sembuh dan bisa menyelesaikan tugas akhir.
12. Teman-teman Psikologi Berbagi Semarang khususnya buat Dimas Bayu , Miftahur, Akbar, Mukmin,yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk belajar bareng, menghibur, saling memberikan semangat, dan selalu menanyakan kabar skripsi .
13. Teman-teman psikologi angkatan 2017 khususnya kelas C yang telah menemani dan memberikan kebahagiaan selama kuliah di Fakultas Psikologi

UNISSULA.

14. Berbagai pihak yang telah turut membantu, memberikan dukungan serta do'a kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis sangat mengaharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi klinis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna untuk itu saya sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna menyempurnakan skripsi ini. Saya juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan perkembangan dalam ilmu pengetahuan psikologi.



Semarang, 19 Desember 2022

Rindu Safitri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Kepuasan Kerja	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Faktor-faktor yang dapat membuat Kepuasan Kerja	9
3. Aspek Kepuasan Kerja.....	11
B. Stres Kerja.....	14
1. Pengertian Stres Kerja.....	14
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
C. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	18

D.	Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....		20
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	20
B.	Definisi Oprasional	20
1.	Stres Kerja.....	20
2.	Kepuasan Kerja	21
C.	Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	21
1.	Populasi.....	21
2.	Sampel.....	22
3.	Cara Mengambil Sampel.....	22
D.	Metode Pengumpulan Data	22
1.	Stres Kerja.....	22
2.	Kepuasan Kerja	23
E.	Validias, Uji Daya Beda Aitem, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur..	24
1.	Validitas	24
2.	Uji Daya Beda Aitem	24
3.	Reliabilitas	25
F.	Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		27
A.	Oreintasi Arena Dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
1.	Orientasi Kancah Penelitian.....	27
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
B.	Pelaksanaan Penelitian	30
C.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	31
1.	Uji Normalitas	31
2.	Uji Linieritas	32
3.	Uji Hipotesis	32
D.	Deskripsi Hasil Penelitian	32
1.	Deskripsi Data Kepuasan kerja	33
E.	Pembahasan.....	35
F.	Kelemahan Penelitian.....	36

BAB V PENUTUP.....	37
A. Kesimpulan	37
B. Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	41



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Skala Stres Kerja.....	23
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 3.	Skala Stres Kerja.....	29
Tabel 4.	<i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 5.	Data Subjek.....	31
Tabel 6.	Uji Normalitas.....	31
Tabel 7.	Tabel Norma Kategori Skor.....	33
Tabel 8.	Deskripsi Data Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 9.	Norma Kategori Skor Kepuasan Kerja.....	33
Tabel 10.	Deskripsi Data Stres Kerja.....	34
Tabel 11.	Norma Kategorisasi Stres Kerja.....	34



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan kerja	34
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres kerja.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Penelitian.....	42
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	50
Lampiran C. Uji Normalitas, Uji Linearitas Dan Uji Hipotesis.....	55
Lampiran D. Surat Dan Dokumentasi Penelitian	59



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN TAMBAK BBPBAP JEPARA

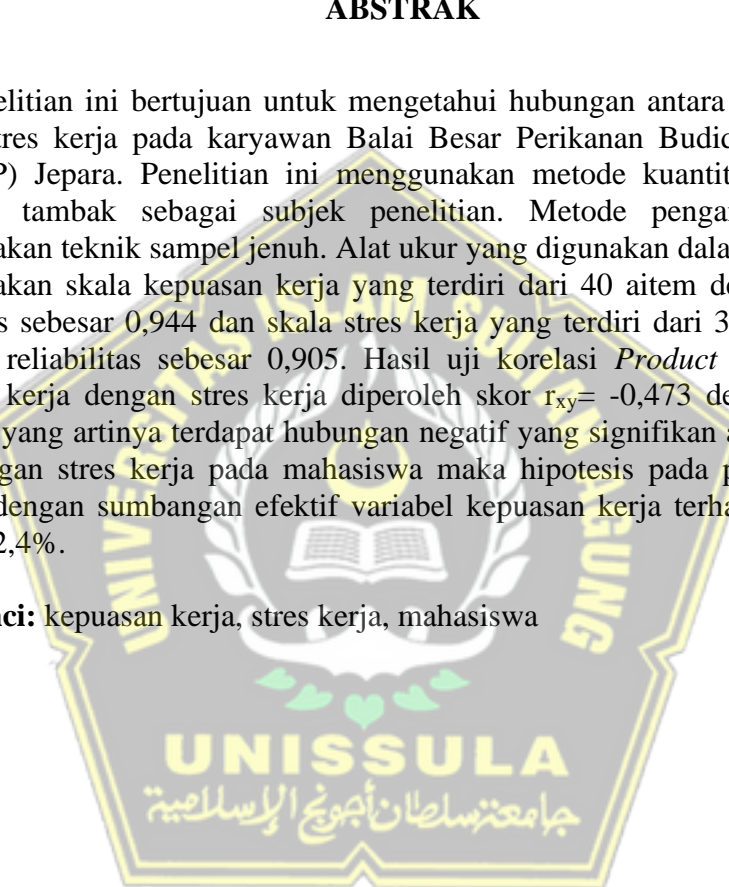
Rindu Safitri¹, Diany Ufieta Syafitri²

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Email: rindusafitri@std.unissula.ac.id¹, dianysyafitri@unissula.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) Jepara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 50 karyawan tambak sebagai subjek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 40 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,944 dan skala stres kerja yang terdiri dari 37 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,905. Hasil uji korelasi *Product Moment* antara kepuasan kerja dengan stres kerja diperoleh skor $r_{xy} = -0,473$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$), yang artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada mahasiswa maka hipotesis pada penelitian dapat diterima dengan sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja sebesar 22,4%.

Kata kunci: kepuasan kerja, stres kerja, mahasiswa



**RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND WORK
SATISFACTION AMONG BBPBAP JEPARA EMPLOYEES**

Rindu Safitri¹, Diany Ufieta Syafitri²

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University Semarang

Email: Email: rindusafitri@std.unissula.ac.id¹, dianysyafitri@unissula.ac.id²

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between work satisfaction and work stress among BBPBAP Jepara employees. This study used quantitative method with 50 employees as research subjects. The sampling method used saturated sample technique. The measuring instrument used in this research was the Likert scale including the work satisfaction scale that consisted of 40 items with a reliability coefficient of 0.944 and the work stress scale consisted of 37 items with a reliability coefficient of 0.905. The results of the Product Moment correlation test between work satisfaction and work stress obtained a score of $r_{xy} = -0.473$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$), which means that there was a significant negative relationship between work satisfaction and work stress among employees, therefore the hypothesis in this study was being accepted with the effective contribution of the work satisfaction variable towards work stress is 22,4%.

Keywords: work satisfaction, work stress, employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era zaman sekarang ini globalisasi sangat teramat banyak perpaduan antara perusahaan yang mengharuskan suatu perusahaan bisa atau mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini peningkatan dari sebuah perusahaan dapat ditetapkan dari kualitas sumber daya manusia yang dapat dimiliki. Khususnya pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air DI Payau (BBPBAP) adalah sebuah Unit untuk Pelaksanaan Teknis atau (UPT) dibawah naungan Direktorat Jenderal Kementrian yang bergerak dibidang Perikanan atau Kelautan yang mengawali sebuah aktivitas dari tahun 1978 seiring meningkatnya sebuah peran serta kapasitas dalam melakukan pelaksanaan sebuah tugas serta bobot dari pada kerja karyawan saat ini. BBPBAP di Indonesia diantaranya terletak dikawasan pesisir pantai, seperti di Jepara, Kerawang, Pekalongan, Tegal, Situbondo dan lain sebagainya. System kerja di BBPBAP yaitu menggunakan system kerja shift, perusahaan ini memiliki usaha budidaya ikan air payau seperti ikan kakap putih, mujair, bandeng, blanak dan udang (KKP.go.id Kemetrian Kelautan dan Perikanan).

Hasil wawancara dengan karyawan di tambak mengenai sistem kerja di BBPBAP yaitu menggunakan *sistem* kerja *shift*, pembagian *shift* di sini di bagi menjadi 2 *shift* yaitu untuk *shift* yang pertama dimulai pukul 7 pagi hingga jam 7 malam, sedangkan pada *shift* yang kedua yaitu dari jam 7 malam sampai pukul 7 pagi, dengan tugas kerja memberi makan udang dengan jadwal yang sudah ditentukan yaitu jam 8 pagi, kemudian pukul 1 siang, dan pukul 8 malam, kemudian mengontrol kincir air, kadar air, membersihkan tambak, dan meberikan kaporit. Setiap 3-4 jam sekali harus mengontrol tambak udang, agar tidak ada tugas yang tertinggal. Untuk gaji karyawan tambak sebesar 2,2juta perbulan, atau di atas upah minimum kota (UMK). Tetapi jika waktunya udang sudah panen karyawan akan mendapatkan bonus. Bonus yang di dapat sesuai dengan hasil panen, jika panennya banyak, maka bonus yang di dapat juga akan banyak, maka

sebaliknya jika panen tidak sesuai dengan harapan atau sedikit dari apa yang diharapkan maka bonus pun sedikit. Pemberian bonus akan diberikan sesuai dengan ke disiplinian dalam berkerja.

Sistem kerja di BBPBAP dalam 2 tahun terakhir ini memiliki perubahan dikarenakan kepala bagian tambak itu cenderung kurang adil dalam bekerja. Sistem kekeluargaan lebih diterapkan dalam bekerja. Jadi, jika karyawan cenderung dekat pada kepala bagian tambak maka lebih cenderung nyaman dalam bekerja karena posisi pekerjaan ada di posisi yang lebih nyaman mengakibatkan karyawan stres dalam berkerja. Alasan stress kerja juga karena teman kerja, kepala bagian tambak yang pilih-pilih dalam menaikkan jabatan pada karyawan. Menaikkan jabatan lebih diutamakan pada karyawan yang dekat dengan kepala bagian tambak, anak orang dalam atau anak dari pegawai BBPBAP tersebut. Rata-rata yang kerja juga bukan dari lulusan perikanan itu sendiri, kerja dilapangan atau di tambak lebih cenderung dari keluarga pegawai.

Ketidakpuasan yang dialami pada karyawan tambak menyebabkan karyawan tambak minum-minuman, malas untuk berangkat kerja, ingin pindah tempat bekerja, absen terus, selalu mencari alasan untuk bisa pulang lebih cepat. Apalagi, kalau waktu kerjanya bersama dengan rekan kerja yang kurang disukai. Setiap kepala tambak memiliki wewenang sesuai dengan apa sudah pernah dialami, tetapi tidak mengubah apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (KKP.go.id).

Wawancara peneliti dengan beberapa karyawan BBPBAP Jepara MRA (Laki-laki), 22 tahun, lama berkerja kurang lebih 4 tahun wawancara pada tanggal 21 September 2021 yaitu sebagai berikut:

“Waktu itu saya baru masuk kerja di sini kurang lebih sudah ada 11 hari saya berkerja, seketika itu tambak mengalami gagal panen yang di akibatkan oleh penyakit, dan itu masih, dan waktu itu juga saya masih minim pengalaman mengenai tambak, dan di tambah dengan kurang loyalnya kepala bagian itu yang mengakibatkan saya jadi stress dalam berkerja dan saya tidak puas dalam berkerja”

Wawancara selanjutnya subjek berinisial RE (laki-laki), 23 tahun, lama bekerja 3 tahun, wawancara pada tanggal 21 September 2021 yaitu sebagai

berikut :

“Kalau saya itu gak sukanya temen satu kelompoknya itu kadang suka pergi waktu jadwal ngasih makan, jadi kadang saya yang harus ngasih makan, itu yang membuat saya tidak terfokus sama pekerjaan dan kadang juga saya kepikiran, nambah beban juga buat saya. Saya juga di sini sebenarnya tidak memiliki kepuasan karena tingkatan stress dalam bekerja disini tinggi. Dari kepala bagian tambak, temen kerjalah yang membuat itu semua dalam berkerja kurang puas dan lebih ingin pindah bagian”

Wawancara selanjutnya subjek berinisial KA(Laki-laki), 23 tahun, lama berkerja 3 tahun, wawancara pada tanggal 21 September 2021 yaitu sebagai berikut :

Alhamdulillah saya di sini memiliki kepuasan kerja yang baik, karena di sini sesuai dengan pengalaman yang saya miliki, ya walaupun kadang masih suka merasa stress takut gagal, soalnya kan itu juga resikonya tinggi ya kalau gagal panen, bias jadi kan perusahaan rugi itu juga saya juga merasa tidak puas dalam pekerjaan ini, tapi ya saya jalani saja”

Berdasarkan hasil wawancara yang ada dapat disimpulkan bahwasanya karyawan mempunyai kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi dengan stres karena diakibatkan oleh gagal panen, kurang loyalnya atasan atau tidak memperhatikan karyawan dan keadaan tambak, terlalu masa bodoh dengan pekerjaan, ada juga yang di sebabkan oleh rekan kerja yang kurang tanggung jawab dalam berkerja, dan masih minim akan pekerjaan di bidang tambak. Para karyawan juga terkadang masih cemas akan gagal panen, karena itu bisa terjadi jika karyawan stres yang mengakibatkan mereka tidak bisa *focus* dalam berkerja dan itu juga berpengaruh dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Stres kerja juga dapat dimiliki oleh banyak pekerja lain menurut Anuari, (2017) bahkan ada dari setengah karyawan yang ada di Amerika memandang stres dalam kerja, menjadi sebuah masalah yang cukup besar didalam kehidupan mereka disana, presentase ini sangat meningkat dua kali lipat di banding awal tahun 1990. Jumlah seseorang yang memiliki sakit karena stres yang dialami meningkat tiga kali lipat diantara tahun 1999-2000, dan stres dalam kerja yang dimiliki pada karyawan, jika tidak langsung di atasi akan menyebabkan perilaku

yang sebenarnya tidak di harapkan kepada pihak yang ada, dan menyebabkan turunnya sebuah motivasi karyawan serta turunnya komitmen pada para karyawan. Motivasi tersebut juga dapat di peroleh dari individu itu sendiri ataupun didapatkan oleh orang lain. Seorang karyawan sangat membutuhkan atau menginginkan sebuah motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan lebih serius lagi. Karyawan yang saat ini memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dapat melaksanakan pekerjaan dengan jauh lebih semangat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sedangkan dengan adanya motivasi kerja yang tergolong rendah maka menyebabkan seseorang karyawan tidak memiliki semangat kerja, dan cenderung lebih cepat menyerah, dan akan cenderung lebih susah dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Namun menurut Hasibuan (2003 : 204) stres ialah sebuah keadaan tegang yang sangat berpotensi membuat emosi, proses dalam berpikir, serta kondisi manusia yang dihasilkan oleh sebuah kepuasan kerja yang kurang terwujud dari sebuah pekerjaan itu sendiri. Lebih lanjut Handoko (2001 : 200) juga memberikan bahwa stres adalah keadaan tegang yang menimbulkan banyak emosi dalam proses berpikir dan keadaan seseorang, dan ketika tingkat stres meningkat, karyawan mampu mengarahkan seluruh sumber daya dalam dirinya untuk memenuhi berbagai tuntutan dan kebutuhan dalam pekerjaan.

Kepuasan dalam bekerja ialah sebuah kondisi seorang karyawan merasa bahagia ataupun kurang bahagia tidak puas dengan pekerjaan. Seorang yang memiliki kepuasan jauh lebih tinggi didalam sebuah pekerjaan akan lebih produktif, mempunyai keterlibatan cenderung tinggi dan kecil kemungkinan dalam mengundurkan diri di bandingkan antara seorang karyawan yang merasa kepuasan dalam bekerja kurang (Agian, 2018). Sutikno, (2019) mengungkapkan stres kerja ialah emosional berperilaku kognitif serta keadaan psikologis dalam kaitannya dengan aspek berbahaya dan merusak dari setiap pekerjaan, organisasi kerja serta lingkup dalam pekerjaan. Tidak sedikit karyawan tiap tahunnya mengambil cuti untuk menghilangkan permasalahan serta ketegangan didalam hidupnya terutama didalam dunia kerjanya, serta dapat membuat tantangan, walaupun dapat berarti kecemasan, permasalahan, ketegangan serta ketakutan itu

tergantung gimana cara seseorang melihatnya, serta dari segi mana kita memandang atau menilainya.

Fredluthans dalam V.A. Yuwono, dkk (2006) mengungkapkan bahwasannya kepuasan ialah kondisi emosi yang dapat menunjukkan bahagia ataupun sedih yang didapatkan dari sebuah penilaian dalam pekerjaan ataupun dalam sebuah pengalaman pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan dalam kerja ialah sebuah hal yang memiliki sifat individual karena tingkatan kepuasan setiap orang berbeda dan sesuai dengan karakteristik yang diasosiasikan dengan tiap orang. Permasalahan dalam kepuasan kerja berguna untuk diperlukan, bahwasannya permasalahan tersebut membuat kita dapat mengerti sebuah kepuasan yang tinggi dapat membuat keadaan didalam kerja yang membahagiakan akan membuat menjadi lebih baik dan berprestasi. Benyamin Molan (2006) mengatakan bahwasannya efek dari stres pada kepuasan kerja dapat terjadi pada karyawan yang memiliki beban kerja yang begitu berat dan tidak didukung oleh lingkungannya. Sesuatu stress yang terkait pekerjaan mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan menganggap stres sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan.

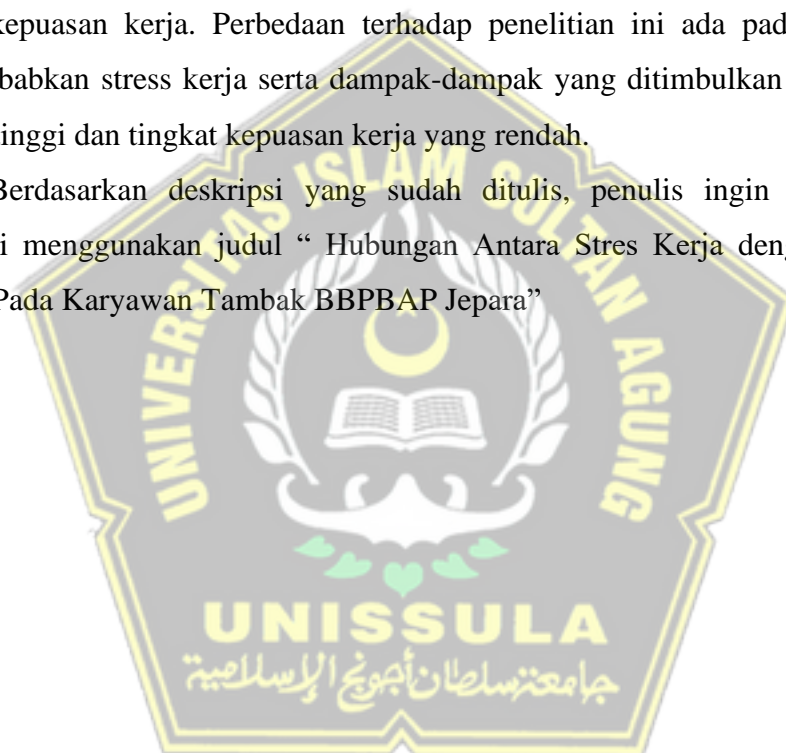
Penelitian sebelumnya membahas sebuah sangkutan antara tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan, penelitian dilaksanakan Athika Ayu Fathi'ah dengan subjek karyawan memperoleh hasil uji kolerasi *Product Moment* bisa dimengerti ada sebuah hubungan negatife yang lebih penting terhadap stress kerja terhadap sebuah kepuasan dalam kerja, yang dapat diartikan makin tingginya tingkat stres kerja pada karyawan dapat membuat makin rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan, dan ada pula makin rendahnya tingkatan stress kerja para karyawan dapat membuat naik tingkatan kepuasan kerja karyawan (Fathi'ah, 2018).

Terdapat penelitian lain menunjukkan pengaruh teradap stress kerja berhubungan terhadap kepuasan dalam kerja serta komitmen organisasional terhadap pegawai memiliki hasil stress kerja yang berhubungan negatif serta signifikan dengan kepuasan kerja yang dapat diartikan jika makin naik tingkatan stress yang di alami para karyawan akan membuat makin rendah tingkat kepuasan dalam kerja yang dimiliki (Wibowo, 2015). Di sisi lain peneliti juga memberitahu

ada hubungan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja yang mana dipunyai karyawan jika mempunyai nilai 0, maka kinerja pada karyawan memiliki nilai positif. Maka kinerja kepuasan kerja memiliki nilai di tingkatkan 1 dan stress kerja memiliki nilai sama maka kinerja para karyawan akan dapat naik sejumlah 0,167 (Silviani, 2016).

Penelitian yang akan dilakukan walaupun sudah banyak penelitian-penelitian terkait variabel yang sama, namun dalam penelitian-penelitian hal tersebut membuat peneliti tertarik lebih dalam mengenai variabel stress kerja, serta kepuasan kerja. Perbedaan terhadap penelitian ini ada pada factor yang menyebabkan stress kerja serta dampak-dampak yang ditimbulkan ketika tingkat stress tinggi dan tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan deskripsi yang sudah ditulis, penulis ingin melaksanakan peneliti menggunakan judul “ Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tambak BBPBAP Jepara”



B. Rumusan Masalah

Berlandaskan deskripsi dari latar belakang yang sudah ditulis, bisa di rumuskan terdapat sebuah masalah bahwasannya ada didalam penelitian ini memperlihatkan bagaimana hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja yang ada terhadap karyawan tambak BBPBAP Jepara.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yaitu supaya dapat mengetahui hal-hal apa saja yang menyebabkan stress kerja, dampak apa saja yang ditimbulkan ketika tingkat stres kerja tinggi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini digunakan agar bisa mengerti terhadap faktor apa yang terlibat stres kerja terhadap kepuasan kerja serta agar dapat menambah ilmu pengetahuan tentang psikologi industri yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, serta kepuasan dalam bekerja.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian inilah, dijadikan masukan serta materi pengamatan BBPBAP Jepara agar mengerti dampak stres kerja dengan kepuasan kerja terhadap karyawan agar lebih baik dalam melakukan tugasnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu kondisi emosi yang menguntungkan dan kurang menguntungkan dimana karyawan mengalami pekerjaan. Kepuasan kerja memperlihatkan keadaan seseorang dengan pekerjaan. Dapat dinilai didalam sifat positif karyawan dengan pekerjaan dan segala hal yang saat ini sedang dialami didalam lingkungan tempat kerja para karyawan tersebut (Simanjuntak, 2017). Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja bisa juga diartikan perasaan positif terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja ialah sebuah perasaan karyawan dapat membuat bahagia ataupun tidak pekerjaan tersebut, yang memperlihatkan kesamaan antara harapan dalam pekerjaannya terhadap manfaat yang diterima didalam sebuah perusahaan Menurut Luthans, dalam (Ridho & Susanti Febsri, 2019).

Kepuasan kerja adalah sebuah ciri yang umum terkait dengan sebuah pekerjaan, perbedaan antara gaji yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka anggap dapat diterima. Kepuasan dapat tercapai jika kebutuhan setiap individu dapat terpenuhi dan terkait dengan tingkat kepuasan dan ketidakpuasan yang dihubungkan oleh karyawan. Ini adalah ciri umum yang dimiliki oleh karyawan dan sangat erat kaitannya dengan gaji yang mereka yakini dapat diterima setelah melakukan tugas (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013). Kepuasan kerja juga dapat diterjemahkan sebagai hal yang berguna karena adanya karyawan dalam organisasi yang menjadi alasan utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan aktivitas dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan sebaik mungkin untuk menciptakan moral kerja, dedikasi, cinta dan disiplin dalam bekerja yang sangat tinggi (Tunjungsari, 2011). Berdasarkan beberapa definisi yang ada bisa diambil kesimpulan bahwasannya kepuasan dalam

kerja merupakan sikap positif seorang pekerja dengan kepuasan kerja juga merupakan sebuah sikap umum seorang pekerja dengan selisih pendapatan yang didapatkan, kepuasan kerja dapat terjadi apabila kebutuhan individu sudah bisa tercapai.

2. Faktor-faktor yang dapat membuat Kepuasan Kerja

Firth (2004) mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja antara lain:

- a. Stres kerja yaitu tekanan, ketegangan atau gangguan yang kurang menyenangkan yang berasal dari luar diri individu di lingkungan pekerjaan
- b. Dukungan yaitu dukungan yang diperoleh karyawan baik itu dari rekan kerja, atasan maupun keluarga dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Menurut Siagian (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) memberikan berita terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi untuk terbentuknya sebuah kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari beberapa faktor yaitu:

- a. Pekerjaan dengan banyak tantangan yakni karyawan senang berkontribusi di dalam suatu perusahaan yang menawarkan lebih banyak gangguan. Gangguan dapat membuat para karyawan tambah bersemangat mencapai prestasi dan membuat kinerja dalam bekerja semakin baik. Gangguan juga identik dari sesuatu yang susah digapai tetapi hal tersebut dapat terjadi. Hal tersebutlah dapat membuat karyawan agar menaikkan performanya untuk menaklukkan gangguan yang sudah ada. Oleh karenanya itulah pekerjaan yang ada sebuah gangguan dan kita dapat menyelesaikan sangat baik hal itulah yang dinamakan sumber dari sebuah kepuasan kerja.
- b. Sistem dalam penghargaan yang sangat adil Sistem pemberian hadiah merupakan hal yang bisa diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Ada sekelompok pegawai yang merasa sangat sensitif terhadap sebuah keseimbangan didalam memberi sebuah reward. Contoh hadiah yang

diberi adalah upah dan gaji, sistem promosi, dan dengan kondisi sebuah kerja yang sifatnya sangat mendukung.

Menurut Wexley Gary dalam Nur, (2013), faktor kepuasan kerja karyawan meliputi:

- a. Kepribadian (*Personality*) merupakan cara melihat dapat terbentuk dari perasaan, pola pikir, serta kepercayaan, yang melibatkan: kemampuan, prestasi dalam pekerjaan, kemajuan, kreativitas kerja, serta kemandirian dalam melaksanakan sebuah tugas.
- b. Nilai-nilai (*Values*) ini merupakan nilai-nilai kerja seseorang yang sifatnya intrinsik maupun ekstrinsik, yang terdiri dari: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan pekerjaan, serta ada juga layanan sosial
- c. Nilai-nilai (*Value*) merupakan kepercayaan terhadap pekerjaan yang didapatkan ketika melakukan sebuah pekerjaan serta bagaimana harusnya melakukan pada tempat kerja (George dan Jones, 2008). Temuan riset membuktikan bahwasannya nilai jugalah yang secara positif dikaitkan terhadap kepuasan dalam pekerjaan (Ghazzawi, 2008). Seorang pegawai, memiliki nilai intrinsik kuat (tinggi) akan mengalami kepuasan kerja, tanpa memperhatikan tingkatan gaji, meskipun upah memberi kebutuhan dalam kepuasan pada tingkatan yang jauh lebih tinggi daripada seseorang yang nilai intrinsiknya lemah George dan Jones (2005). Hal ini berarti, upah menjadikan sebuah alasan yang sangat nyata seseorang individu dapat bekerja tetapi hal itu juga tidak berpengaruh negatif dengan emosional apabila seseorang mempunyai nilai intrinsik yang kuat.
- d. Situasi kerja (*Work Conditions*) ialah keadaan dalam kerja yang bisa terbentuk karena sebuah pekerjaan itu, teman kerja, supervisor, bawahan serta keadaan fisik, yang terdiri dari: wewenang, hubungan dengan atasan, pengamatan teknis, keberagaman tugas, serta keadaan kerja.
- e. Pengaruh sosial (*Social Influence*) ialah pengaruh yang disebabkan teman kerja, kelompok serta budaya dalam organisasi, yang meliputi:

kegiatan, kebijakan dalam perusahaan, teman kerja, nilai moral serta status.

Menurut Luthans dalam (Tanjung, Arifudin, Sofyan, & Hendra, 2020) ada faktor yang membuat kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) ialah karakteristik umum yang ada didalam pekerjaan itu merupakan sebuah faktor terpenting yang bisa menjadi pengaruh kepuasan dalam pekerjaan. Pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan jadwal yang sudah ada. Pekerjaan dapat dipengaruhi dari unsur-unsur seperti keragaman ketrampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, kemandirian, dan umpan balik dari pekerjaan itu sendiri yang meningkatkan kepuasan kerja
- b. Pengawasan (*Supervision*) ialah hal dilakukan kepala dengan hasil pekerjaan dilaksanakan karyawannya supervisor yang baik mampu menghadapi pekerjaan bawahnya serta akan menjadikan figur yang disukai karyawannya.
- c. Promosi (*Promotion*) ialah pindahnya karyawan dari golongan terhadap golongan yang lain dan memiliki kedudukan lebih tinggi, tanggung jawab serta pembayaran yang baik.
- d. Gaji ialah balas jasa yang uang langsung diberi perusahaan terhadap karyawan sebagai jasa terhadap tenaganya, pemikiran serta waktu yang sudah diberi terhadap perusahaan.
- e. Keadaan pekerjaan merupakan sebuah interaksi sosial yang terjadi antara teman kerja didalam lingkup kerja sesama pekerja, kepala, bawahan serta teman kerja yang memiliki posisi berbeda.

3. Aspek Kepuasan Kerja

Aspek dalam sebuah kepuasan kerja menurut Robbins dalam (Melky, 2015) yakni:

- a. Pekerjaan yaitu kegiatan yang dilaksanakan dan mempunyai elemen yang membuat puas atau tidak. Pekerjaan dapat memastikan hasil dari

kerja yang didapatkannya. Jika makin baik pekerjaan yang diperoleh maka akan puas hasilnya didapatkan.

- b. Gaji merupakan balasan berupa uang yang langsung diterima karyawan sebagai bentuk jasa didalam menggapai tujuan perusahaan
- c. Promosi merupakan memungkinkan seseorang bisa berkembang dengan naiknya jabatan. Mendapatkan kekuasaan serta tanggung jawab yang lebih besar daripada sebuah kekuasaan serta tanggung jawab yang sebelumnya.
- d. Pengawasan merupakan seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk didalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Biasanya terjadi didalam lingkungan pekerjaan yang sama.
- e. Rekan Kerja ialah tempat seseorang sering berbicara didalam melaksanakan sebuah pekerjaannya. Seseorang bisa merasakan teman kerja enak ataupun kurang enak lebih dari uang ataupun prestasi berwujud dari sebuah pekerjaan.
- f. Penghargaan merupakan sebuah aspek yang mengukur sejauhmana orang puas dengan penghargaan berbasis kinerja.

Menurut Schultz & Schultz (Felanny & Sukma Rani, 2013) kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Pekerjaan tersebut aspek memperlihatkan bahwasannya 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.
- b. Lingkungan kerja seperti ketersediaan fasilitas di tempat kerja seperti kantin, tempat parkir dan kenyamanan dalam lingkungan tempat kerja.
- c. 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.

- d. Promosi yang menunjukkan kemungkinan promosi yang dapat dialami oleh karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan bagi karyawan yang mendapat promosi
- e. Pengawasan/supervisi kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap karyawan dapat menumbuhkan kepuasan kerja
- f. Upah yang melihat jumlah upah yang didapatkan pekerja, ketepatan waktu, tunjangan serta keadilan yang dirasa oleh pekerja. upah bisa mempertimbangkan seberapa penghargaan yang dapat diberikan manajemen atas jasa karyawan. Upah juga diharapkan bisa untuk memenuhi kebutuhan karyawan

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans dalam (Wicaksono, 2020):

- a. Pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang bisa memberi tuntutan sangat baik bagi karyawan, harapan mempelajari serta harapan dalam mendapatkan tanggung jawab yang diberikan.
- b. Gaji merupakan jumlah uang yang di terima dan dianggap pantas dengan jumlah upah yang diterima orang lain didalam sebuah komunitas.
- c. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk dapat lebih maju dan berkembang didalam komunitas.
- d. Pengawasan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh pengawas maupun manajer dalam perusahaan untuk memberi bantuan teknis serta dukungan terhadap perilaku karyawan yang ada.
- e. Teman kerja yaitu teman kerja sudah secara teknis mampu dalam membantu pekerjaan dan memberi dukungan sosial saat bekerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa teori dapat dikatakan penelitian ini mengacu pada aspek menurut Luthas (Wicaksono, 2020) yaitu, pekerjaan itu, gaji, kesempatan dalam promosi, pengawasan, serta rekan kerja.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres ialah keadaan internal yang melibatkan gangguan fisik, lingkungan, serta sosial yang signifikan yang dapat menyebabkan kondisi yang merugikan. Pandangan ini diungkapkan oleh Morgan dan King, dalam (Irvianti & Verina, 2015). Stress merupakan keadaan di mana ketegangan memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan. Akibatnya, stres yang cukup dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mengolah lingkungan dan menghambat pemenuhan tugasnya. Biasanya, stres meningkat ketika masalah berulang. Hal ini merupakan indikasi bahwa stres yang dialami oleh karyawan lebih seharusnya tidak terjadi dan dapat dicegah. Mengelola stres disfungsi dapat membantu organisasi beroperasi lebih efisien. Beberapa alasan di atas menunjukkan bahwa stres yang dialami oleh orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi sebenarnya dapat memberikan dampak yang signifikan bagi individu yang bersangkutan. Oleh karena itu, perlu untuk memahami kemungkinan sumber stres dalam organisasi untuk dapat mengambil tindakan pencegahan yang diperlukan sebagai penanganan agar tidak mengalami stres dikemudian hari. (Ahmad & Tewel, 2019).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Firth (2004) juga menemukan bahwa tingkat stress kerja dan support dari rekan kerja dan atasan mempengaruhi job satisfaction secara significant. N

Dapat dilihat hasil penelitian dari Samosir & Syahfitri (2008), ada faktor yang menyebabkan stress kerja pada pegawai ialah gaji, beban dalam kerja, sanjungan warga, serta karir.

- a. Gaji untuk pegawai sepertihalnya gaji pokok serta tunjangan di luar dari gaji hal tersebut juga menjadi penyebab munculnya stress kerja. Terhadap upah serta tunjangan yang kurang sama terhadap tuntutan pekerjaan para pegawai dapat menyebabkan stress dalam kerja.

- b. Tanggungan dalam kerja dipasrahkan terhadap pegawai bagi halnya tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan bekerja lama lagi dari jam biasanya dan terkadang waktu istirahat digunakan untuk menyelesaikannya. Kelelahan dalam fisik serta emosional dapat membuat stress kerja pada pegawai, yang mana dapat membuat pegawai lebih cepat capek secara fisik dari pekerjaan, serta kondisi ini dapat membuat karyawan emosional serta karyawan bosan dengan pekerjaan.
- c. Penghargaan publik dan tempat kerja yang buruk menyebabkan stress bagi pegawai. Ada banyak serta beragam faktor yang mempengaruhi pengalaman stress. Tinjauan yang bermanfaat tentang alasan ini dapat dideteksi dengan analisis. Roda ini memungkinkan kita mengambil enam perspektif berbeda tentang penyebab stres. Ini adalah daftar contoh ide rasa bersalah.

Menurut Aiska (2014) faktor stres meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan, masa kerja dan beban kerja

Menurut Cooper dalam (Arisandhi, 2017). Faktor-faktor baik itu seperti fisik ataupun psikis yang saling berhubungan terhadap stres kerja adalah:

a. Tuntun tugas

1) *Shift* kerja

Penelitian kepada para karyawan *shift* membuktikan bawasannya kerja *shift* ialah sumber yang serius dari sebuah stres bagi para karyawan. (Monk dan Tepas dalam Komara, 2012).

2) Tanggungan Kerja

Tanggungan kerja ialah campuran untuk sebuah tanggungan kerja kuantitatif serta kualitatif. Tanggungan kerja secara kuantitatif itu ada karena kewajiban yang ada sudah terlalu banyak ataupun sedikit, dan tanggungan kerja kualitatif jika pekerja menganggap kurang bisa melaksanakan tugas ataupun tidak memakai keterampilan dan potensi oleh seorang pekerja (Munandar, 2008).

b. Peran individu dalam Organisasi

Setiap pekerja bekerja menurut perannya yang ada didalam sebuah organisasi, yang dapat ini berarti bahwa setiap karyawan memiliki serangkaian tugas yang dapat mereka lakukan sesuai dengan peraturan yang ada dan harapan dari manajernya. Namun, peran dalam pekerjaan tidak selalu berhasil dan mudah menyesuaikan peran mereka, sehingga ini merupakan sumber stres yang mencakup konflik peran serta ketidakamanan dalam kerja.

- c. Permasalahan peran dapat muncul jika tenaga kerja mendapati adanya perselisihan dalam tugas yang dapat di laksanakan diantara tanggung jawab yang dipunya ataupun tuntutan yang wajib dilaksanakan yang menurut pandangannya bukan lagi bagian sebuah pekerjaan. Masalah peranan bisa timbul dari paksaan yang bertentangan dari seorang atasan, teman kerja, bawahan bahkan orang lain yang penting bagi mereka. Masalah nilai pribadi terkadang dapat menimbulkan konflik peran saat karyawan melaksanakan tugas.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman dalam Wijayanti (2016) menyatakan ada 3 aspek stres kerja yaitu:

- a. Aspek Psikologis. Meliputi kecemasan, kebosanan, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan daya konsentrasi, menurunnya harga diri, dan kegundahan.
- b. Aspek fisik. Meliputi mudah lelah secara fisik, lebih sering berkeringat, kepala pusing, gangguan lambung, mudah sakit dan terluka, dan problem tidur (seperti sulit tidur atau kebanyakan tidur).
- c. Aspek perilaku. Menunda atau menghindari suatu pekerjaan, mengakibatkan penurunan prestasi serta produktifitas, dapat juga meningkatkan penggunaan minuman keras dan obat, meningkatkan frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kurang nafsu), kehilangan nafsu makan serta menurunkan berat badan secara drastis, meningkatnya perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut, berjudi, mengakibatkan agresivitas serta kriminalitas, mengakibatkan kurangnya kualitas hubungan interpersonal dengan

keluarga serta teman.

Wijono (2011) mengelompokan gejala stres kerja dalam tiga aspek, yakni sebagai berikut.

- a. Psikologis yakni perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarur-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, menurunnya rasa percaya diri, kehilangan konsentrasi, dan rasa bosan yang tinggi.
- b. Fisiologis yakni berubahnya secara fisiologis yang ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan.
- c. Perilaku yakni seperti perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas dengan apa yang dicapai, dan sebagainya. Hal ini dapat mempengaruhi stres kerja individu.

Terdapat enam aspek yang digunakan untuk mengukur stres kerja dari Robbins (1993) yaitu :

- a. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) merupakan ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.
- b. Konflik peran (*role conflict*) sebagai bentuk konflik antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang, masalah alokasi sumber daya serta konflik antara tugas beberapa atasan.
- c. Peran berlebih (*role overload*) merupakan keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
- d. Tuntutan antar pribadi (*interpersonal demands*) mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi.
- e. Struktur organisasi (*organizational structure*) menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.
- f. Kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*) yang berkaitan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

C. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas akan dapat meningkatkan kepuasan serta kesetiaan pelanggan. Hal tersebut terjadi karena didalam organisasi jasa, kesetiaan dan ketidaksetiaan pelanggan sangat tergantung pada bagaimana cara karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan. Karyawan yang puas akan terlihat ramah, ceria, responsif dan akan membuat pelanggan merasa puas. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk keluar, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang jauh lebih baik (Indrawati, 2013) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja.

Menurut (Rivai, 2004) stres kerja ialah sebuah kondisi ketegangan dimana dapat menciptakan adanya keseimbangan fisik serta psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut (Robbins, S. P., 2011) stres ialah sebuah keadaan dinamis yang mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang kurang pasti dan kurang penting. Menurut (Setyawati et al., 2018) menyebutkan bahwa stress merupakan tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif berbahaya. Stress juga biasa dikatakan sebuah tekanan, ketegangan atau gangguan yang kurang menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut (Mulyadi, 2015) disiplin merupakan alat yang dapat membuat pegawai menjadi lebih baik. Agar tiap pekerjaan bisa berjalan lancar, maka harus diusahakan supaya menciptakan kedisiplinan yang baik. Sangat kurang jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal hukuman karena sebenarnya hukuman merupakan tujuan untuk menegakkan disiplin (Raharjo, 2020).

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika karyawan memiliki kepuasan yang baik dan sesuai yang diinginkan oleh karyawan maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang baik atau sesuai dengan harapan perusahaan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masalah penelitiannya bersifat sementara sampai jawabannya dapat dibuktikan dengan data yang sudah dikumpulkan (Azwar,2016). Menurut kerangka pemikiran dan asumsi diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang didapat, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel utama didalam sebuah penelitian guna menentukan fungsi masing-masing dalam variabel (Azwar, 2013). Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian dibikin kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel yang dipakai didalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas : Stres Kerja
2. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja

B. Definisi Oprasional

Definisi oprasional merupakan sebuah definisi mengenai variabel yang dirumuskan menurut karakteristik variabel yang bisa diamati. Definisi oprasional dilaksanakan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu definisi yang mempunyai arti tunggal serta dapat diterima dengan objektif (Azwar, 2013). Adapun definisi oprasional dari variabel didalam penelitian ini:

1. Stres Kerja

Stres kerja karyawan merupakan kondisi yang datang dari komunikasi antar pekerja kemudian dikarakteristikkan dengan perubahan karyawan yang mengharuskan untuk menyimpang dari fungsi normal, dan dari perspektif organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami stress ringan. Alasannya adalah ketika seorang karyawan dapat mencapai tingkat stress tertentu, hal ini berdampak positif karena memaksa karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan yang jauh lebih baik.

Stres kerja dapat juga diukur menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek teori Cooper dalam (Arisadhi, 2017) yaitu, lingkungan kerja, overload (beban kerja yang berlebihan), deprivational stress, pekerjaan beresiko tinggi. Tinggi rendahnya skor dapat dilihat dari jumlah total skala Stres kerja. Semakin tingginya nilai jumlah dalam skala, maka akan membuat tinggi

stres kerja pada subjek. Begitupula sebaliknya lebih rendah nilai jumlah skala, akan membuat rendah Stres kerja pada subjek agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018). Kepuasan Kerja dapat diukur memakai teori mengenai aspek-aspek kepuasan kerja (Robbins, 2008). Aspek tersebut adalah pekerjaan tersebutlah, kesempatan promosi, pengawasan, teman kerja dan gaji. Tinggi skor yang didapatkan dalam penelitian ini maka akan tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan, begitupun dengan sebaliknya makin rendah nilai yang diperoleh maka akan semakin rendah pula tingkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat dirasakan oleh seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai hasil dari pengalaman yang didapatkan selama bekerja yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang telah dikerjakan oleh seseorang. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan teori mengenai aspek-aspek kepuasan kerja (Robbins, 2008). Makin tinggi tingkatan kepuasan dalam kerja pada karyawan maka tingkatan stress pada karyawan makin rendah. Begitupula sebaliknya jika makin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka makin tinggi tingkatan stress pada karyawan.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik serta kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari serta kemudian diambil kesimpulan (Sugiono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BBPBAP Jepara yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebuah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2017). Sampel yang digunakan didalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tambak yaitu 50 orang.

3. Cara Mengambil Sampel

Cara mengambil sampel ialah cara yang dapat digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian (Sugiono, 2017). Didalam mengambil sampel penelitian menggunakan sebuah teknik penelitian study populasi atau teknik sampel jenuh.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data didalam penelitian ini adalah skala. Skala ialah perangkat pernyataan yang telah disusun guna mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pernyataan yang ada (Azwar, 2013). Penelitian ini memakai skala likert, yang digunakan guna mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang bahkan sekelompok orang mengenai fenomena-fenomena tertentu (Sugiyono, 2017). Skala yang dipakai didalam penelitian ini:

1. Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur memakai skala stress kerja dari Rizky Novi Arsandhi dengan Alpha Cronbach 0,905. Aspek yang di gunakan dalam skala ini berdasarkan teori Cooper dalam (Arsandhi, 2017) yaitu, lingkungan kerja, *overload* (beban kerja yang berlebihan), *deprivational stress*, pekerjaan beresiko tinggi .

Penilaian yang diberikan pada aitem *favorable* yaitu nilai satu untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai dua untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai tiga untuk jawaban Sesuai (S), dan nilai empat untuk jawaban Sangat Sesuai (SS). Penilaian pada aitem *unfavorable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu nilai satu untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai dua untuk jawaban Sesuai (S), nilai tiga untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai empat untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari nilai total yang didapatkan. Semakin

tinggi nilai total yang didapatkan, maka makin tinggipula kinerja pada subjek. Sebaliknya semakin rendah nilai total yang diperoleh, maka semakin rendahpula kinerja pada subjek.

Tabel 1. Skala Stres Kerja

Faktor	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Tuntutan Tugas	<i>Shift</i> kerja	-	-	8
	Intensitas Kerja	10, 15, 6, 23	1, 11, 3, 16	
Peran Individu dalam Organisasi	Konflik Peran	21, 17	25, 9	8
	Ketidak jelasan Kerja	4, 33	14, 27	
Pengembangan Karir	Ketidakpastian Pekerjaan	13, 26	20, 22	8
	Promosi yang Kurang	32, 8	12, 36	
Hubungandalam Pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	28, 30	24, 35	9
	Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	18, 37, 5	31, 2	
Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehidupan Berkeluarga	19, 29	34, 7	4
	Kehidupan Bermasyarakat	-	-	
Jumlah				37

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja dari Yusuf Handoko Wicaksono dengan Alpha Cronbach 0,944. skala yang di gunakan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthas dalam (Wicaksono, 2020). Aspek tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, rekan kerja dan gaji.

Penilaian yang diberi pada aitem *favorable* yaitu nilai satu jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai dua jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai tiga jawaban Sesuai (S), nilai empat jawaban Sangat Sesuai (SS). Penilaian pada aitem *unfavorable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu nilai satu

jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai dua jawaban Sesuai (S), nilai tiga jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai empat jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari nilai total yang didapatkan. Makin tinggi nilai total yang didapatkan, maka makin tinggipula motivasi kerja pada subjek. Sebaliknya makin rendah nilai total yang diperoleh, maka makin rendahpula motivasi kerja pada subjek.

Tabel 2. Blue Print Kepuasa Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Pekerjaan itu sendiri	4	4	8	20%
2.	Kesempatan promosi	4	4	8	20%
3.	pengawasan/supervisi	4	4	8	20%
4.	Rekan kerja	4	4	8	20%
5.	Gaji	4	4	8	20%
Jumlah		20	20	40	100%

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

E. Validias, Uji Daya Beda Aitem, Dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas yaitu sejauh mana akurasi skala atau tes memenuhi fungsi pengukurannya (Azwar, 2012b). Suatu ukuran dapat memiliki validitas yang tinggi jika dapat memberikan data yang secara akurat mencerminkan variable diukur, seperti yang dimaksud (Azwar, 2012b).

Penelitian ini memakai sebuah validitas isi, yaitu validitas yang diestimasikan menguji kelayakan serta relavansi isi judul sebagai sebuah gambaran indicator perilaku atribut yang dapat diukur dengan analisis *expert judgement* (Azwar, 2012).

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem yaitu sejauh mana sebuah aitem mampu memilih antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak mempunyai atribut yang diukur (Azwar, 2012). Uji daya beda aitem dapat dilakukan menggunakan pemilihan sejumlah aitem berdasarkan kesesuaian

fungsi alat ukur dan fungsi ukur skala (Azwar, 2012). Uji daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala, sehingga memperoleh koefisien korelasi aitem dengan total r_{ix} (Azwar, 2012a).

Pembatasan kriteria dalam memilih aitem didasarkan pada korelasi total produk yaitu , dapat diartikan perbedaan aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap membahagiakan, tetapi aitem yang kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang mempunyai daya beda yang rendah (Azwar, 2012a). Apabila jumlah aitem yang lolos kurang mencapai jumlah yang diinginkan dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batasan kategori menjadi 0,25 (Azwar, 2012a). Uji daya beda aitem didalam penelitian ini dapat dihitung dengan teknik korelasi *product moment* serta bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0.

3. Reliabilitas

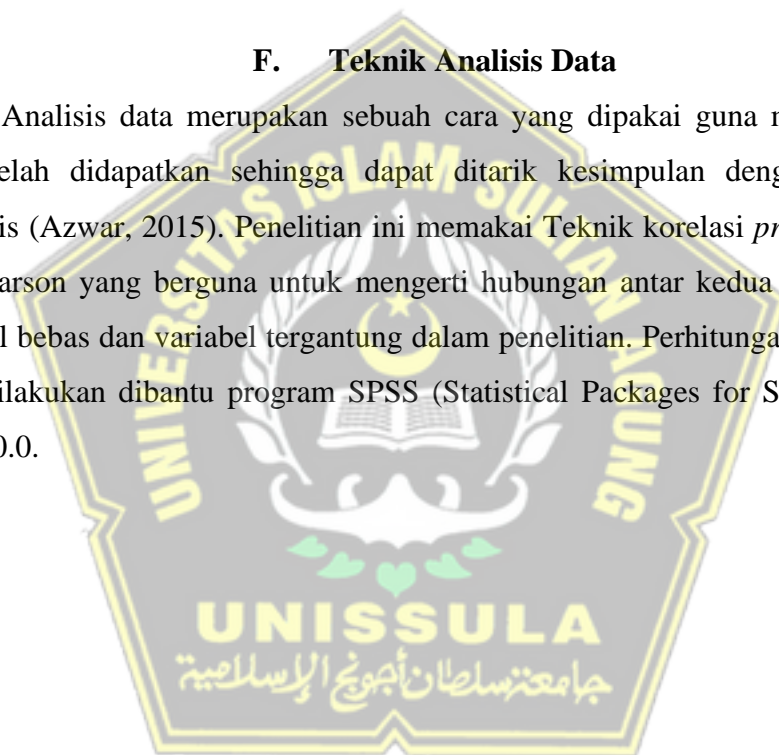
Reliabilitas berkenaan pada derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti pada obyek yang sama akan mendapatkan data yang sama atau peneliti sama pada waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data apabila dipecah menjadi dua akan menunjukkan data yang jauh tidak berbeda (Sugiyono, 2013).

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari proses pengukuran dapat dipercaya. Artinya hasil pengukuran dapat dipercaya, jika pengukuran dilakukan beberapa kali untuk kelompok yang sama maka akan diperoleh hasil yang sama juga (Azwar, 2015). Hasil pengukuran bisa dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek belum berubah dan realibitas dikatakan oleh koefisien reliabilitas dalam rentang 0 sampai 1,00 ($<1,00$) Koefisien reliabilitas terdapat pada rentan angka 0 sampai 1,00 atau koefisien reliabilitas mencapai lebih dari nilai 0 dan kurang dari 1,00 maka hasil dari penelitian dinyatakan reliabel (Azwar, 2012).

Pengujian reliabilitas akan dilakukan memakai teknik korelasi *Alpha Cronbach*. Alasan menggunakan teknik ini adalah koefisien Alpha akan memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya, sehingga terdapat kemungkinan jika memakai teknik ini didapatkan hasil yang jauh akurat lagi karena dapat melihat hasil sebenarnya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini akan memakai bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows Release 22.0 dengan teknik analisis *Alpha Cronbach*.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah cara yang dipakai guna mengolah data yang telah didapatkan sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan pengujian hipotesis (Azwar, 2015). Penelitian ini memakai Teknik korelasi *product moment* dari pearson yang berguna untuk mengerti hubungan antar kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tergantung dalam penelitian. Perhitungan analisis data yang dilakukan dibantu program SPSS (*Statistical Packages for Sosial Science*) versi 20.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Oreintasi Arena Dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi arena penelitian merupakan tahapan yang utama yang bisa dilakukan sebelum melaksanakan sebuah penelitian, untuk mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan proses penelitian. Pada tahapan pertama, lokasi penelitian akan ditentukan berdasarkan karakteristik populasi yang dapat diidentifikasi oleh penelitian ini.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian disiapkan dengan teliti dan sebaik-baiknya untuk mencegah terjadinya kesalahan selama penelitian berlangsung. Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dimulai dengan membuat surat ijin untuk penelitian di Tata Usaha (TU) Fakultas Psikologi UNISSULA yang nantinya diberikan terhadap pihak perusahaan sebagai salah satu syarat yang diperlukan dalam melakukan penelitian. Peneliti membuat proposal penelitian yang dimaksud untuk melengkapi syarat mengajukan penelitian kepada perusahaan. Peneliti kemudian membuat alat ukur psikologi sesuai dengan variabel yang akan diteliti.

a. Tahap Perizinan

Perizinan merupakan syarat awal sebelum penelitian dilakukan. Pertama yang dilakukan peneliti adalah mencari informasi mengenai ijin penelitian di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara. Peneliti bertanya kepada bagian tata usaha dan pengelola tambak pada BBPBAP Jepara mengenai boleh atau tidaknya melakukan penelitian untuk melakukan tugas akhir dengan subjek karyawan tambak dan ditambah dengan mahasiswa yang sedang magang dan PKL yang ada di BBPBAP Jepara. Ketika sudah mendapatkan ijin langkah selanjutnya adalah melakukan pembuatan surat ijin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi UNISSULA untuk kemudian diberikan kepada

Karyawan Tambak Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara (BBPBAP) menggunakan nomor surat 114/C.1/Psi-SA/XI/2022.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur yang dipakai didalam sebuah penelitian ini memakai 2 skala psikologi yaitu skala stress kerja serta kepuasan kerja.

Setiap skala terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. setiap skala berisi penjelasan yang dapat dijawab oleh responden dengan empat alternative jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

1) Stres Kerja

Stres kerja diukur menggunakan skala stress kerja dari Rizky Novi Arsandi dengan alpha cronbach 0,905 aspek yang di gunakan dalam skala ini berdasarkan teori Cooper dalam (Arsandi, 2017) yaitu, lingkungan kerja, *overload* (beban kerja yang berlebihan), *deprivational stress*, pekerjaan beresiko tinggi. Penilaian yang diberi untuk aitem *favorable* yaitu skor satu respon Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai dua respon Tidak Sesuai (TS), nilai tiga respon Sesuai (S), dan nilai empat respon Sangat Sesuai (SS). Penilaian pada aitem *unfavorable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu nilai satu respon Sangat Sesuai (SS), nilai dua respon Sesuai (S), nilai tiga respon Tidak Sesuai (TS), dan nilai empat respon Sangat Tidak Sesuai (STS). Tinggi rendahnya kinerja dapat dilihat dari nilai keseluruhan yang didapatkan. Semakin tinggi nilai total yang diperoleh, maka semakin tinggi pula kinerja subjek. Begitupula sebaliknya semakin rendah nilai total yang didapatkan, maka akan semakin rendah kinerja subjek.

Tabel 3. Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Tuntutan Tugas	Shift kerja	-	-	8
	Intensitas Kerja	10, 15, 6, 23	1, 11, 3, 16	
Peran Individudalam Organisasi	Konflik Peran	21, 17	25, 9	8
	Ketidajelasan Kerja	4, 33	14, 27	
	KetidakpastianPekerjaan	13, 26	20, 22	8
Pengembangan Karir	Promosi yang Kurang	32, 8	12, 36	
	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	28, 30	24, 35	9
Hubungan dalam Pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	18, 37, 5	31, 2	
	Kehidupan Berkeluarga	19, 29	34, 7	4
Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehidupan Bermasyarakat	-	-	
	Jumlah			37

2) Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja diukur menggunakan skala kepuasan kerja dari Yusuf Handoko-Wicaksono dengan *alpha cronbach* 0,944 skala yang di gunakan berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthas dalam (Wicaksono, 2020). Aspek tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, rekan kerja dan gaji.

Penilaian yang diberikan untuk aitem *favorable* yaitu nilai satu respon Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai dua respon Tidak Sesuai (TS), nilai tiga respon Sesuai (S), nilai empat respon Sangat Sesuai (SS). Penilaian pada aitem *unfavorable* dilakukan dengan urutan sebaliknya, yaitu nilai satu jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai dua respon Sesuai (S), nilai tiga respon Tidak Sesuai (TS),

dan nilai empat respon Sangat Tidak Sesuai (STS). Tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat melalui nilai total yang didapatkan. Semakin tinggi nilai total yang didapatkan, maka semakin tinggi motivasi kerja pada subjek. Begitupula sebaliknya semakin rendah nilai total yang diperoleh, akan membuat rendah motivasi kerja pada subjek.

Tabel 4. Blue Print Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Pekerjaan itu sendiri	4	4	8	20%
2.	Kesempatan promosi	4	4	8	20%
3.	pengawasan/supervisi	4	4	8	20%
4.	Rekan kerja	4	4	8	20%
5.	Gaji	4	4	8	20%
Jumlah		20	20	40	100%

Keterangan:

F : *Favorable* ;

UF : *Unfavorable*

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 26 November 2022. Penelitian dilakukan pada saat karyawan istirahat dalam bekerja dan ada juga yang sedang libur kerja jadi, waktu pelaksanaan penelitian berbeda beda ada yang pagi hari, siang, sore, bahkan ada juga yang meminta bertemu pada malam hari. Teknik pengambilan data yang dilakukan untuk mengambil data adalah teknik penelitian populasi karena subjek yang ada kurang dari 100 orang. Skala dibagikan skala dengan cara per blok atau per bagian tambak dan di tunggu ketika karyawan mengisi, ada juga yang meminta untuk ditinggalkan saja skala yang ingin di isi. Jumlah subjek yang terlibat dalam pelaksanaan penelitian adalah karyawan tambak yang berjumlah 50 Orang dan dari beberapa blok atau unit ada yang dari tambak udang, bandeng, kepiting, nila, dll. Sebelum skala dibagikan peneliti sudah meminta ijin kepada penanggung jawab tambak, dan penanggung jawab tambak juga sudah memberitahu kepada karyawan tambak untuk adanya pengisian skala penelitian guna menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Setiap karyawan diberi satu kuesioner untuk di jawab. Skala terkumpul semuanya pada

tanggal 29 November karena tidak semua karyawan tambak berada di tambak, bahkan ada juga yang meminta bertemu tidak di area tambak.

Tabel 5. Data Subjek

	Keterangan	Jumlah
Usia	20-30	38
	31-40	6
	41-50	5
	51-60	1
Pendidikan	Lulusan SMP	1
	Lulusan SMA	15
	Lulusan SMK	21
	Diploma / D3	1
	Sarjan / S1	12
Status	PNS	12
	Kontrak	31
	Magang	7

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Uji Normalitas Data yang didapatkan dari sebuah penelitian yang kemudian dilakukan uji asumsi dahulu menggunakan SPSS versi 20.0.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan supaya mengerti data yang didistribusikan normal atau tidaknya. Uji normalitas ini menggunakan SPSS dengan Teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dapat dibidang normal jika hasil uji normalitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), jika nilai yang diperoleh menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil yang diperoleh tidak normal ($p < 0,05$).

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Ket
Kepuasan Kerja	91.04	4.238	0.683	0.740	>0,05	Normal
Stres Kerja	95.98	4.013	0.772	0.591	>0,05	Normal

Hasil uji normalitas yang sudah dilakukan pada penelitian ini didapatkan bahwasannya data dari variabel Kepuasan Kerja memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,683 dengan signifikansi 0,740 sedangkan data pada variabel Stres Kerja memperoleh hasil KS-Z sebesar 0,772 dengan signifikansi 0,591. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel

Stres kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai $p > 0,05$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja memiliki distribusi yang normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilaksanakan untuk melihat adanya kaitan linier antara variabel bebas serta variabel tergantung. Uji linieritas digunakan untuk melihat seberapa signifikan variabel yang sedang diteliti. Uji linieritas dilakukan dengan memakai F_{linier}, jika data signifikan kurang dari 0,05 maka data tersebut memiliki linieritas. Hasil uji linieritas antara variabel Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja memperoleh F_{linier} sebesar 13,921 dengan taraf signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa antara variabel Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja memiliki hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilaksanakan guna melihat apakah ada kaitan antara kepuasan kerja dengan stress kerja memakai Teknik korelasi Pearson atau *product moment*. Hasil hipotesis menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar -0,473 dengan taraf signifikan 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan BBPBAP. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Tahapan selanjutnya ialah peneliti bisa membiikn deskripsi dari hasil penelitian. Deskripsi hasil penelitian ini dibuat guna menggambarkan skor subjek terhadap pengukuran serta penjelasan subjek atas atribut yang diteliti. Data terhadap penelitian ini menggunakan model distribusi normal. Hal ini digunakan untuk membagi subjek ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan variabel yang sudah ditentukan.

Tabel 7. Tabel Norma Kategori Skor

Rentang Skor			Penggolongan
$\mu + 1.5 \sigma$	<	X	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma$	< X ≤	$\mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma$	< X ≤	$\mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma$	< X ≤	$\mu - 0.5 \sigma$	Rendah
X	≤	$\mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan μ = Mean Hipotetik, σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Kepuasan kerja

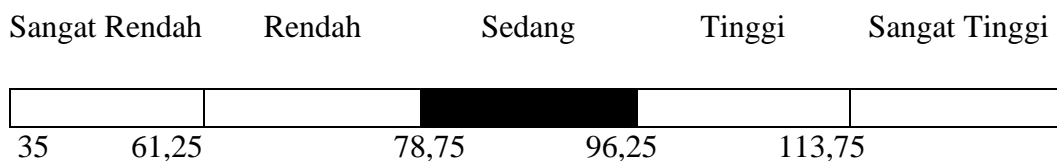
Kepuasan Kerja terdapat 35 aitem yang mempunyai daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberi nilai rentang antara satu sampai empat. nilai rendah yang diperoleh pada skala kepuasan kerja ialah 35 didapatkan dari (35X1) serta nilai tinggi yang didapatkan pada kepuasan kerja ialah 140 yang didapatkan dari (35X4). Standar deviasi yang didapatkan pada skala kepuasan kerja adalah 17,5 yang didapatkan dari perhitungan yaitu nilai tinggi dikurangi nilai rendah dibagi 6 (140-35 /6). Rata-rata hipotetik pada skala kepuasan kerja sebesar 87,5 yang didapat dari (140+35/2). Deskripsi dan kategorisasi skor skala kepuasan kerja dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 8. Deskripsi Data Kepuasan Kerja

	Empirik	Hipotetik
Nilai Minimum	77	35
Nilai Maksimum	100	140
Rata-Rata	91,0400	87,5
Standar Deviasi (SD)	4,23764	17,5

Tabel 9. Norma Kategori Skor Kepuasan Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase	
113,75 <	140	Sangat Tinggi	0	0 %
96,25 <x≤	113,75	Tinggi	2	4 %
78,75 <x≤	96,25	Sedang	47	94 %
61,25 <x≤	78,75	Rendah	1	2 %
35 ≤	61,25	Sangat Rendah	0	0 %
Jumlah		50	100%	



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Kepuasan kerja

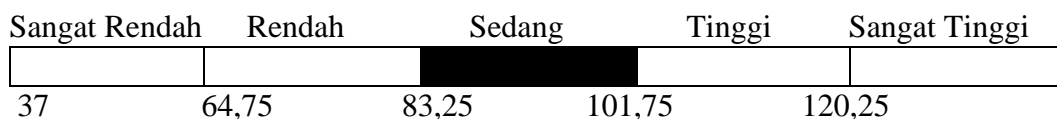
Stres Kerja terdapat 37 aitem yang mempunyai daya beda aitem yang tinggi dan masing-masing aitem diberi skor rentang antara satu sampai empat. Skor minimum yang diperoleh pada skala stress kerja adalah 37 diperoleh dari (37×1) dan skor maksimum yang diperoleh pada servant leadership yaitu 148 yang diperoleh dari (37×4) . Standar deviasi yang diperoleh pada skala stress kerja adalah 18,5 yang diperoleh dari perhitungan yaitu skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 $(148 - 37/6)$. Mean hipotetik pada skala Stres kerja sebesar 92,5 yang diperoleh dari $(148 + 37/2)$. Deskripsi dan kategorisasi skor stress kerja akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 10. Deskripsi Data Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Nilai Rendah	89	37
Nilai Tinggi	107	148
Rata-Rata	95,9800	92,5
Standar Deviasi (SD)	4,01268	18,5

Tabel 11. Norma Kategorisasi Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
120,25 <	148 Sangat Tinggi	0	0 %
101,75 $x \leq$	120,75 Tinggi	6	12 %
83,25 $x \leq$	101,75 Sedang	44	88 %
64,75 $x \leq$	83,25 Rendah	0	0 %
37 \leq	64,75 Sangat Rendah	0	0 %
	Jumlah	50	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Stres kerja

E. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan guna mengetahui hubungan antara stress kerja serta kepuasan kerja para karyawan BBPBAP. Dalam penelitian terdapat hipotesis yang menunjukkan korelasi r_{xy} sebesar -0,473 dengan taraf signifikan 0,001 ($p < 0,005$) yang artinya terdapat hubungan yang negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan BBPBAP. Hasil menunjukkan bahwa variable stres kerja berkontribusi sebanyak 22,4% terhadap kepuasan kerja dan sisanya sebanyak 77,6% di pengaruhi oleh faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja, dan pimpinan dan teman kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Tunjung Sari (2011), dimana ada pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. berlandaskan dari tujuan penelitian yang dilakukan adalah agar mengerti seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan, dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif atau signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Ini berarti stress kerja karyawan Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan karyawan tetap puas dengan hasil pekerjaannya.

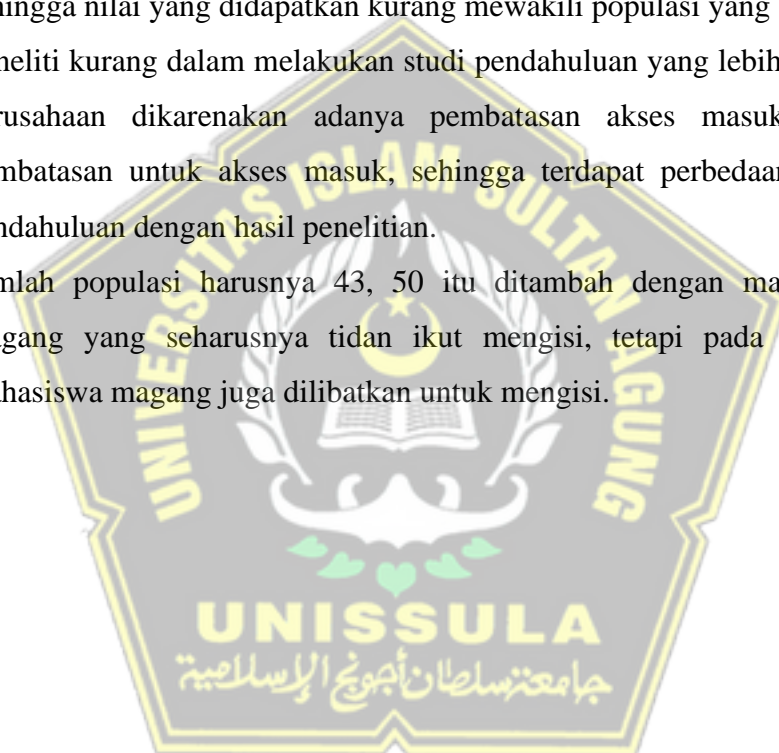
Fathi'ah (2018) menemukan hasil analisis data uji korelasi Product Moment menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja dengan nilai koefisiensi korelasi $r_{xy} = -0,693$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Dapat diartikan semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin rendah. Begitupun sebaliknya jika, semakin rendah beban kerja pada karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu diketahui pula bahwa sumbangan efektif stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 46,5%. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor lain selain stress kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yaitu sebesar 53,5%. Faktor lain diantaranya yaitu upah, promosi, teman kerja, hubungan dengan atasan dan tentunya pekerjaan itu sendiri.

Penelitian ini memperoleh hasil pada variable kepuasan kerja 94% atau 47 orang masuk kategorisasi kategorisasi sedang. Untuk variable stress kerja didapatkan 88% dari jumlah subjek atau 44 orang masuk kategorisasi sedang.

F. Kelemahan Penelitian

Kelemahan yang terdapat didalam penelitian ini dapat mempengaruhi nilai dari sebuah penelitian antara lain:

1. Peneliti masih terlalu sedikit untuk bisa mengambil sampel wawancara sehingga nilai yang didapatkan kurang mewakili populasi yang ada.
2. Peneliti kurang dalam melakukan studi pendahuluan yang lebih mendalam ke perusahaan dikarenakan adanya pembatasan akses masuk akibat dari pembatasan untuk akses masuk, sehingga terdapat perbedaan antara studi pendahuluan dengan hasil penelitian.
3. Jumlah populasi harusnya 43, 50 itu ditambah dengan mahasiswa yang magang yang seharusnya tidan ikut mengisi, tetapi pada penelitian ini mahasiswa magang juga dilibatkan untuk mengisi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa hubungannya bersifat negatif dan signifikan antara Stres kerja dengan Kepuasan kerja. Bahkan jika semakin tinggi Stres kerja yang didapat karyawan tentu semakin rendah tingkat Kepuasan kerja yang didapat seorang karyawan. Hal ini menunjukkan jika karyawan yang mempunyai kepuasan rendah hal itu akan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi.

B. Saran

1. Untuk Karyawan

Untuk karyawan diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar tingkat stresnya tidak tinggi sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dikerjakan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin menyelidiki masalah yang ada diharapkan untuk dapat menambahkan variable lain yang dapat menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan Stres kerja.

. DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP Unri*. 3(2). 1-12.
- Agian, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. *Jurnal Umsu*. 1(1). 59-70.
- Ahmad, Y., & Tewal, B. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado. *Jurnal EMBA*. 7(3). 2811 – 2820.
- Arisadhi, R. N. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung malang. *Skripsi*. UIN Malang.
- Astutik, M., & Safitri, L. N. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. 2 (1). 13-26.
- Azwar, S. (2012a). *Penyusunan skala psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012b). *Reliabilitas dan validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2). 2623-2634.
- Fathi'ah, A. A. (2018). Hubungan tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Wibowo, I. G. P. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana*. 4(2) 125-145.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan*. 7(2). 135-142.
- Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada pt xl axiata tbk jakarta. *Binus business review*. 6(1). 117-126.

KKP.go.id Kemetrian Kelautan dan Perikanan. Profil .

Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan pt rejeki abadi sakti samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. 3.(1), 98-111.

Nur, S. (2013.). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate. *Jurnal EMBA*. 1(3). 739-749.

Raharjo, B. (2020). Analisis pengaruh stress kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pegawai sekertaris daerah bagian perekonomian pemerintah kabupaten magelang. *Jurnal Bisnisman: Riset Bisnis dan Manajemen*. 2(1). 52-64.

Ridho, M., & Susanti Febsri. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank mandiri syariah cabang padang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.

Rizqi Anuari, H. N. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja terhadap stres kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi pada karyawan pt pelabuhan indonesia iii (persero) kantor pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42 (1). 102-109.

Silviani, E. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt arnotts indonesia. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.

Simanjuntak, D. S. (2017). Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. 3(2). 6-13

Soegandhi, V. M., Sutanto, D. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt surya timur sakti jatim. *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*, 1(1). 808-819.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.

Sulastri. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan komunikasi dan informasi kabupaten sidoarjo. *Skripsi*. STIE Yapan Surabaya.

Sutikno, E. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.telkom acces di mojokerjo. *Skripsi*. Universitas Islam Majapahit Mojokerto.

Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendra. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap

kinerja guru. *Jurnal ilmiah mea (manajemen, ekonomi, dan akuntansi)*. 4 (1). 380-391.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat pt. Pos indonesia (persero) bandung. *Universitas Komputer Indonesia*. 1(1). 1-14.

Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia tbk kandatel malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 16(1).

Wicaksono, Y. H. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan di kabupaten kudu. *Skripsi*. Universitas Muria Kudus.

