

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS
DESA DALAM KAUM KABUPATEN SAMBAS**

SKRIPSI

OLEH:

RASINA

NIM. 151310439



PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

2019

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSKESMAS DESA DALAM KAUM
KABUPATEN SAMBAS**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

Rasina
NIM. 151310439

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam
Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 09 Agustus 2019**

Majelis Penguji

Pembimbing Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Penguji Utama


Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Pembimbing Pembantu


Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B
NIDN. 1104079002

Penguji Pembantu


Heni Safitri, SE, MM
NIDN. 1103028901

Pontianak, 09 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK

DEKAN


Samsuddin SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas”**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali memperoleh bantuan, bimbingan, saran dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak, serta selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan bimbingan skripsi hingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
3. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini menjadi semakin menjadi baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.

4. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staff Akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Pimpinan dan Staff Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas yang telah memberikan izin dan bantuan untuk melakukan penelitian ini.
6. Saudara kandung penulis, yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada adiknya baik secara moril maupun materil sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal ini.
7. Sahabat dan teman-teman, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga atas segala dorongan dan bantuan yang kalian berikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena berbagai keterbatasan dari penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi orang lain.

Pontianak, Juli 2019
Penulis

Rasina
NIM. 151310439

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas dengan sampel berjumlah 38 orang menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,539 - 0,391 X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai (r) sebesar 0,299 yang artinya bahwa kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y). Koefisien determinasi menunjukkan nilai R yang diperoleh adalah 0,052 yang artinya bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi turunya variabel stres di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar $1,988 < F$ tabel 4,11, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi stres kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Puskesmas

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran.....	10
G. Metode Penelitian.....	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Teknik Pengumpulan Data	13
3. Populasi dan Sampel	14
4. Skala Pengukuran.....	15
5. Analisis Data	16
BAB II LANDASAN TEORI	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	22
2. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	23
B. Kepuasan Kerja	24
C. Stres Kerja.....	27
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	31
A. Sejarah Berdirinya Puskesmas Desa Dalam Kaum.....	32
B. Tugas Pokok dan Fungsi.....	32
C. Visi dan Misi.....	33
D. Tujuan dan Sasaran.....	33
E. Struktur Organisasi.....	34
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Karakteristik Responden.....	58
B. Uji Instrumen.....	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas.....	67
C. Uji Normalitas.....	68
D. Analisis Regresi Linear Sederhana	68
E. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	69
F. Koefisien Determinasi (R ²).....	70
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	70
BAB V PENUTUP.....	72

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Tahun 2019.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2016-2018.....	4
Tabel 1.3 Jumlah Aparatur Sipil Negara Menurut Jabatan Tahun 2019.....	4
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Aparatur Sipil Negara Tahun 2016-2018.....	6
Tabel 1.5 Nilai Rata-rata Prestasi Kerja PNS Tahun 2016-2018	8
Tabel 1.6 Indikator Skala Pengukuran.....	16
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Status Perkawinan.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Penghasilan Rata-rata.....	61
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Menurut Bagian Tenaga Kesehatan.....	61
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Menurut Golongan/Ruangan.....	62
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Menurut Jumlah Tanggungan.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Yang Tidak Valid....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Yang Valid	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Yang Tidak Valid.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Yang Valid.....	66

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	68
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	76
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	80
Lampiran 3. Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja	82
Lampiran 4. Rekapitulasi Variabel Stres Kerja.....	84
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan.....	86
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Stres.....	91
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	99
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	99
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas.....	99
Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	100
Lampiran 11. Hasil Analisis Analisis Koefisien Korelasi R.....	100
Lampiran 12. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	100

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar setiap orang karena setiap aspek kehidupan berhubungan dengan kesehatan. Pembangunan kesehatan harus dipandang sebagai suatu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan di bidang kesehatan merupakan salah satu upaya pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang, sehingga terwujudnya derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Menurut Soemirat (2011:07) : “Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial ekonomis”.

Sumber Daya Manusia Kesehatan merupakan tatanan yang menghimpun berbagai upaya perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pendayagunaan tenaga kesehatan secara terpadu dan saling mendukung guna mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya. Dewasa ini masyarakat semakin peduli dengan situasi dan hasil pembangunan yang telah dilakukan oleh pemerintah, terutama terhadap permasalahan kesehatan yang menyentuh dan memberikan kepuasan terhadap masyarakat secara langsung. Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat, untuk menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, dan terpadu bagi seluruh masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok dan membina peran serta masyarakat.

Berikut disajikan mengenai Puskesmas yang terdapat di Kabupaten Sambas Tahun 2019.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Kabupaten Sambas
Jumlah Puskesmas Di Kabupaten Sambas
Tahun 2019

No	Kecamatan	Jenis Pelayanan	Alamat Puskesmas
1	Selakau	Rawat Jalan	Jl.Raya Sungai Nyirih
2	Selakau Timur	Rawat Jalan	Jl. Dusun Gemuruh Desa Selakau Tua
3	Sebangkau	Rawat Jalan	Jl.M.Sohor Sebangkau
4	Pemangkat	Rawat Jalan	Jl. Pembangunan
5	Semparuk	Rawat Jalan	Jl. Tunas Baru No.35 Semparuk
6	Salatiga	Rawat Jalan	Jl. Karya Bersama Sungai Taman
7	Tebas	Rawat Inap	Jl.Tebas Kuala
8	Segarau	Rawat Jalan	Desa Segarau Parit
9	Sei Kelambu	Rawat Jalan	Jl. Raya Sungai Kelambu Gg. H. Yakub
10	Tekarang	Rawat Jalan	Jl. Tekarang
11	Sambas	Rawat Jalan	Jl. Tsyafiuddin
12	Semberang	Rawat Jalan	Jl. Raya Semberang Km.09
13	Terigas	Rawat Jalan	Jl. Terigas No. 1
14	Subah	Rawat Jalan	Jl. Raya Subah
15	Satai	Rawat Jalan	Jl. Puskesmas Satai
16	Sebawi	Rawat Jalan	Desa Sebawi
17	Sajad	Rawat Jalan	Jl.Raya Sajad Km.16
18	Sentebang	Rawat Jalan	Jl. Stadium No.49 Desa.Sentebang
19	Matang Suri	Rawat Inap	Jl. M.Bachri Tayeb 275
20	Sekura	Rawat Inap	Jl. Kesehatan No. 41
21	Pimpinan	Rawat Jalan	Jl. Pasanda Bhakti
22	Sungai Baru	Rawat Jalan	Jl. Raya Sungai Baru
23	Galing	Rawat Jalan	Desa. Galing
24	Simpang Empat	Rawat Jalan	Jl. Tangaran
25	Sejangkung	Rawat Jalan	Jl.HM. Syar'ie Dahlan Desa Sejangkung
26	Sajingan Besar	Rawat Inap	Desa Kaliau
27	Paloh	Rawat Inap	Jl.Raya Liku Paloh No.26 Desa Paloh
28	Temajok	Rawat Jalan	Desa Temajok

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Sambas (2019)

Fungsi dan kegiatan pokok Puskesmas tertuang dalam buku pedoman kerja. Puskesmas memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam memelihara kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat seoptimal mungkin. Fungsi puskesmas yaitu, sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayahnya, membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat, dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Pelayanan Puskesmas terbagi menjadi dua yaitu rawat jalan dan rawat inap. Rawat jalan merupakan salah satu unit kerja di puskesmas yang melayani pasien yang berobat jalan dan tidak lebih dari 24 jam pelayanan, sedangkan rawat inap adalah Puskesmas yang diberi tambahan ruangan dan fasilitas untuk menolong pasien gawat darurat, baik berupa tindakan operatif terbatas maupun asuhan keperawatan sementara dengan kapasitas kurang lebih 10 tempat tidur. Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas ini hanya memiliki pelayanan rawat jalan dan tidak memiliki pelayanan rawat inap, karena di wilayah tersebut tidak jauh dari rumah sakit. Puskesmas Desa Dalam Kaum beralamat di jalan Tsyafiuddin, Kecamatan Sambas, Kabupaten Sambas, dan mulai beroperasi pada Tahun 1991.

Berikut disajikan mengenai jumlah kunjungan pasien rawat jalan di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018.

Tabel 1.2
Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas
Jumlah Kunjungan Pasien
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Kunjungan Pasien	
	Rawat Jalan	Naik/Turun
2016	31.802	-
2017	37.034	16,45%
2018	37.358	0,87%

Sumber : Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas (2019)

Dapat dilihat Tabel 1.2 di atas jumlah kunjungan pasien rawat jalan mengalami kenaikan pada Tahun 2017 sebesar 16,45% dan terus mengalami kenaikan pada Tahun 2018 sebesar 0,87%.

Selanjutnya jumlah pegawai negeri sipil pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas Tahun 2019 yang dapat dilihat.

Tabel 1.3
Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Tenaga Kesehatan
Tahun 2019

No.	Jenis Tenaga Kesehatan	PNS	Non PNS	Total
1	Kepala Puskesmas	1	-	1
2	Dokter Umum	2	1	3
3	Dokter Gigi	1	-	1
4	Terapis Gigi dan Mulut	1	-	1
5	Bidan	13	5	18
6	Perawat	6	4	8
7	Apoteker	1	-	1
8	Asisten Apoteker	1	-	1
9	Analisis Kesehatan	1	1	2
10	Nutrisionis	2	1	3
11	Sanitarian	3	1	4
12	Pekarya	6	2	8
	Jumlah	36	15	51

Sumber :Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas (2019)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas pada Tahun 2019 berjumlah 51 orang, 38 PNS dan 15 Non PNS. Maka dapat dijelaskan persentase terbesar terdapat pada bidan sebesar 35,29%, yang berjumlah 13 orang PNS dan 5 orang Non PNS.

Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas terdapat honorer 15 orang. 1 orang honorer magang yaitu karyawan yang bekerja sukarela dan tidak digaji, 2 orang honorer daerah yaitu karyawan yang digaji dari anggaran Pemerintah Daerah di Dinas Kesehatan dan 12 orang honorer kontrak BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) yaitu dari dana BLUD Puskesmas dan digaji dari Puskesmas.

Menurut Hasibuan (2018:51) : “Absen adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja, karena sakit, izin, dan alpa. Sedangkan absensi adalah daftar administrasi ketidakhadiran pekerja (absen)”.

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2016	298	35	10.430	55	177	1	233	2,23 %
2017	290	35	10.150	21	203	-	224	2,21 %
2018	297	37	10.989	61	337	-	398	3,62 %

Sumber: Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas (2019)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas mengalami penurunan pada Tahun 2017 sebesar 0,90% dan pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 63,80% dari tahun sebelumnya.

Tingkat absensi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2018:51)

Tinggi rendahnya absensi, sedikit banyaknya berpengaruh pada tingkat stres kerja. Karyawan yang stres cenderung tidak masuk kerja (absen). Absensi Pegawai Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas dibagi menjadi tiga keterangan yaitu: alpa merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, izin merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada surat keterangan, sakit merupakan absensi dengan

melampirkan keterangan surat dari dokter jika lebih dari tiga hari. Sistem presensi yang digunakan adalah sistem manual.

Menurut Siagian (2018:302)

Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Yang penting diamati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus positif menjadi negatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas ada beberapa karyawan yang sering terlambat saat datang bekerja, waktu keterlambatan ada yang 5 menit, 10 menit hingga 30 menit, dan tidak ada sanksi yang dilakukan untuk pegawai yang sering datang terlambat. Jam masuk kerja di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah dari Pukul 7.00 sampai dengan Pukul 15.00. Gaji pokok dan tunjangan yang diperoleh pegawai sesuai standar biaya Pemerintah Daerah. Selain itu dari hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas diketahui salah satu kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres adalah kerja lembur tetapi tidak digaji dan dilakukan dengan suka rela. Selain itu kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres yaitu setiap bulan melakukan rapat untuk persiapan penilaian akreditasi pendampingan dari Dinas Kesehatan dilakukan 2 kali setahun.

Selanjutnya, data lain yang disajikan yaitu Tabel 1.5 mengenai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas dari Tahun 2016-2018.

Tabel 1.5
Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2016-2018

No.	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2016	85,22	Baik
2	2017	85,23	Baik
3	2018	86,43	Baik

Sumber : Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas (2019)

Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2017 mengalami kenaikan 0,01% dan pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 1,40%, peningkatan ini disebabkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 semakin baik.

Berdasarkan hal-hal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas?”.

C. Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian yang dibahas tidak menyimpang, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada objek penelitian di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas, dengan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan stres kerja Pegawai Negeri Sipil, Dimensi kepuasan kerja dibatasi pada:

1. Upah.
2. Pekerjaan.
3. Kesempatan Promosi.
4. Penyelia.
5. Rekan sekerja.

Dimensi/Indikator Stres kerja dibatasi pada:

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan yaitu bagaimana melakukan suatu analisis khususnya dipandang dari sudut Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan atau informasi bagi pihak Puskesmas untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan dan meningkatkan motivasi yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran.

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2018:60) : “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang lebih diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Setiap orang yang bekerja pasti ingin memperoleh kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

Robbins dalam Wibowo (2011:501) mendeskripsikan kepuasan kerja adalah: “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly dalam Edison, dkk (2017:213):

1. Upah : Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan : Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi : Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia : Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan Sekerja : Di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Stres menurut Siagian (2018:300) : “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya”.

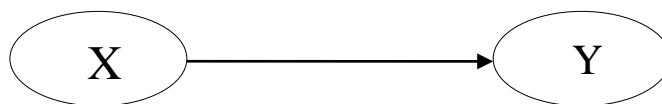
Dimensi stres menurut Robbins dalam Wahjono (2010:107), disajikan dalam dimensi sebagai berikut:

1. Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.
3. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Novianto, dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Strategi Coping Sebagai Variabel Moderasi”, menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dan strategi coping berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Potale dan Uhing (2015), dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTBank Sulut Cabang Utama Manado”, mengungkapkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. X = Kepuasan Kerja
2. Y = Stres Kerja

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Menurut Siregar (2018:7) : “Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

2. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara :

1) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2018:231): “Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam penelitian ini, wawancara

dilakukan kepada Kepala Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:142): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya.”. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yaitu jumlah pasien rawat jalan, jumlah pegawai, jumlah tingkat absensi pegawai, dan jumlah rata-rata kinerja pegawai di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh PNS di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas pada Tahun 2019 berjumlah 38 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil. Sedangkan istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 38 PNS di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

4. Skala Pengukuran

Menurut Siregar (2017:46) : “Skala pengukuran data adalah prosedur pemberian angka pada suatu objek agar dapat menyatakan karakteristik dari objek tersebut”. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Maka menurut Siregar (2017:50) : “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”.

Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi menjadi indikator dan dari indikator dijabarkan menjadi subindikator yang dapat diukur.

Sehingga subindikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Maka Skala Likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Indikator Skala Pengukuran

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75) : “Uji instrumen artinya suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75) : “Validitas adalah suatu instrumen yang menunjukkan sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi yaitu mampu mengukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik yang dipakai untuk menguji validitas kuesioner ini digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Sumber : Siregar (2017:77)

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban reponden)

y = Skor total dari variabel untuk reponden ke-n

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r tabel, dengan tara signifikan 0,05 dengan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 38. Maka nilai r tabelnya adalah 0,329. Dengan *signifikasi product moment* sebagai berikut :

a) Jika r hitung > r tabel, maka *instrument* atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan skor total (dinyatakan valid).

b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 19.0, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik metode *Alpha Cronbach*.

Menurut Siregar (2017:90) : “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153) : “Uji Normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji kolmogrov-smirnov, ditetapkan bahwa apabila nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan normal. Sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka data

dinyatakan berdistribusi secara tidak normal. Untuk lebih memudahkan perhitungan, peneliti dapat mengerjakan dengan bantuan *software program* SPSS.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379) : “Regresi linier sederhana adalah salah satu alat yang digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) apakah hubungan kedua variabel tersebut positif atau negatif”.

$$\hat{Y} = a + b.X$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat (stres kerja pegawai)

X = Variabel bebas (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi sederhana

d. Koefisien korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:335): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Siregar (2017:338) : “Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Dengan rumus :

$$KD=(r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dan regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi stres yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan. Taraf nyata yang dilakukan dalam penelitian ini adalah $\alpha=0,05$, jika hasil perhitungan menunjukkan jika nilai probabilitas (P value) < alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai stres yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan.

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel stres kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

H_a : Model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel stres kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil keputusan yaitu:

1. Responden dalam penelitian ini memiliki umur responden tertinggi antara 33 sampai dengan 40 tahun, berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang dan laki-laki 9 orang, dengan status perkawinan sudah menikah, pendidikan terakhir responden sebagian besar yaitu D3, lama bekerja responden 9 sampai dengan 16 tahun, memiliki rata-rata penghasilan per bulan Rp 3.000.000,00 sampai dengan Rp 3.999.999,00, memiliki bagian tenaga kesehatan sebagian besar responden adalah bidan, memiliki golongan / ruang III b, dan memiliki jumlah tanggungan paling banyak 2 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 4,539 - 0,391 X$. Angka-angkakan ini dapat diartikan konstanta sebesar 4,539 artinya jika tingkat kepuasan kerja (X) nilainya 0 (nol) , maka stres kerja (Y) nilainya 4,539. Sedangkan koefisien regresi variabel tingkat Kepuasan Kerja (X) sebesar -0,391 artinya jika nilai tingkat kepuasan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka tingkat stres kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,391 satuan.
3. Hasil analisis koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,229, yang artinya bahwa hubungan antara kepuasan kerja (X) memiliki hubungan yang lemah terhadap stres kerja (Y) karena nilai koefisien korelasi berada di antara 0,20 – 0,399.

4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas adalah sebesar 5,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan uji regresi (uji F) yang dilakukan pada penelitian ini sebesar 1,988 dengan taraf signifikan sebesar 0,167 sedangkan F tabel sebesar 4,11 dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model regresi linear dapat digunakan untuk memprediksi nilai stres yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pada Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.

B. Saran

Berdasarkan pengamatan yang secara langsung dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas, penulis dapat memberikan saran yang mungkin berguna bagi Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kepala Puskesmas dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya, karyawan bisa lebih semangat untuk giat dalam bekerja. Karyawan merasa upah yang diterima belum layak atau merasa tidak puas. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk kedepannya karyawan mendapatkan tambahan upah dan tunjangan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat.

2. Dengan adanya penelitian ini, karyawan bisa mengetahui sejauh mana tingkat kepuasannya dalam bekerja sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk menurunkan tingkat stres pada karyawan.

LAMPIRAN I

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK RESPONDEN

Kusioner ini hanya bertujuan untuk penelitian dalam menyusun skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas**” dan diharapkan kepada Bapak/Ibu/Saudara dapat menjawab pertanyaan dengan benar sesuai dengan petunjuk yang telah disediakan. Sebelumnya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk daftar pertanyaan ini.

1. Identitas Peneliti :

Nama : Rasina
NIM : 151310439
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Universitas : Muhammadiyah Pontianak

2. Identitas Responden :

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Status Perkawinan :
Pendidikan :
Lama bekerja :
Pendapatan Per bulan :
Bagian tenaga kesehatan:
Golongan / Ruang :
Jumlah Tanggungan :
No. Hp :

Petunjuk pengisian :

1. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang anda anggap benar.
2. Mohon anda mengisi sesuai dengan apa yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.

Pilihan jawaban sesuai adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Kepuasan Kerja Pegawai :

No.	Pernyataan Pegawai	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Gaji					
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas.					
2	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.					
B	Pekerjaan					
3	Saya merasa pekerjaan saya selalu menarik dari waktu ke waktu.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan, sehingga saya betah bekerja di sini.					
5	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.					
C	Kesempatan promosi					
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata).					
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.					
D	Penyelia/Atasan					
8	Atasan selalu memberikan perhatian kepada saya.					
9	Atasan sering memberi nasehat kepada saya.					
10	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.					
11	Atasan selalu membantu saya apabila saya mendapat kesulitan dalam pekerjaan.					
E	Rekan kerja					
12	Saya memiliki rekan-rekan kerja yang cukup cerdas.					

13	Rekan saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
14	Rekan kerja saya sangat menyenangkan sehingga membuat suasana menjadi lebih akrab.					
15	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
16	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.					

Stres Kerja Pegawai:

No	Pernyataan Pegawai	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Gejala Fisiologis					
1	Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak beraturan.					
2	Dengan pola hidup yang kurang sehat membuat pencernaan saya kurang baik.					
3	Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah.					
4	Saya sering sakit kepala jika saya sudah tidak sanggup menahan beban.					
5	Adanya aktifitas di luar kantor membuat saya menjadi sering lelah.					
B	Gejala Psikologis					
6	Pekerjaan yang belum saya pahami sering membuat saya bingung.					
7	Keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat saya cemas dan bingung.					
8	Saya merasa kesal jika saya terganggu di saat sedang sibuk.					
9	Saya tidak dapat mengontrol emosi ketika terjadi suatu konflik.					
10	Pikiran yang bercabang membuat saya lebih cepat emosi.					
11	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
12	Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari.					
13	Saya merasa frustrasi jika saya selalu mendapat masalah.					

C	Gejala Perilaku					
14	Kesibukan di kantor membuat saya menjadi malas mengerjakan pekerjaan saya.					
15	Saya sering menunda pekerjaan sehingga menjadi kesibukan di akhir bulan.					
16	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, dan wabah penyakit), membuat saya malas untuk bekerja.					
17	Karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak selera makan.					
18	Beban kerja yang berlebihan membuat meningkatnya kebiasaan saya dalam konsumsi rokok					
19	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak hadir (absen) ke kantor.					

LAMPIRAN 2

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Jabatan	Penghasilan Perbulan	Masa Kerja	Golongan/Pangkat	Status Pernikahan	Jumlah Tanggung
1	Drg. Immanuel Sitepu, MKM	L	56 Tahun	S2	Dokter Gigi	Rp 4.000.000,00	29 Tahun	Pembina Utama Muda /IV a	Sudah	3 orang
2	Diana. Amd. Keb	P	50 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.500.000,00	31 Tahun	Penata Tk. I/III d	Sudah	4 orang
3	Rahimah	P	53 Tahun	D3	Bidan	Rp 5.000.000,00	31 Tahun	Penata Tk. I/III d	Sudah	3 orang
4	Rosa. S,ST	P	52 Tahun	S1	Bidan	Rp 4.000.000,00	21 Tahun	Penata Tk. I/III d	Sudah	4 orang
5	Dr. Dini Arry Kristianti	P	39 Tahun	S1	Dokter Umum	Rp 4.000.000,00	6 Tahun	Penata Muda Tk. I/III c	Sudah	2 orang
6	Ludhiana Kurniasari	P	43 Tahun	D3	Perawat	Rp 3.000.000,00	24 Tahun	Penata Tk. I/III d	Sudah	2 orang
7	Robert P. Situmorang	L	31 Tahun	S1	Apoteker	Rp 4.000.000,00	10 Tahun	Penata /III c	Sudah	3 orang
8	Sudirman	L	49 Tahun	D4	Kepala Puskemas	Rp 4.700.000,00	27 Tahun	Penata Muda Tk. I/III c	Sudah	4 orang
9	Nana Fitriana	P	43 Tahun	D3	Asisten Apotek	Rp 3.500.000,00	22 Tahun	Penata Tk.I/III d	Sudah	4 orang
10	Latifah	P	52 Tahun	D3	Sanitarian	Rp 3.000.000,00	22 Tahun	Penata /III b	Sudah	4 orang
11	U. Agus Iriandi	L	54 Tahun	SLTA	Pekarya	Rp 3.000.000,00	23 Tahun	Penata /III b	Sudah	4 orang
12	Suwardi	L	53 Tahun	SMA	Pekarya	Rp 4.300.000,00	30 Tahun	Penata /III b	Sudah	4 orang
13	Dr. Ratih Juwita	P	30 Tahun	S1	Dokter Umum	Rp 3.500.000,00	3 Tahun	Penata Muda Tk. I /III c	Sudah	2 orang
14	Fitriana	P	35 Tahun	S1	Perawat	Rp 3.000.000,00	5 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Sudah	2 orang
15	Cicih Sundari	P	43 Tahun	D3	Sanitarian	Rp 4.000.000,00	11 Tahun	Penata /III b	Sudah	2 orang
16	Denni Citra	P	34 Tahun	D3	Nutrisionis	Rp 3.000.000,00	9 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Sudah	2 orang
17	Suriadi	L	37 Tahun	D3	Perawat	Rp 4.000.000,00	13 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Sudah	3 orang
18	Nia Kurniati	P	38 Tahun	D3	Sanitarian	Rp 3.000.000,00	10 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Sudah	2 orang
19	Agus Prayogo	L	35 Tahun	D3	Perawat	Rp 4.000.000,00	11 Tahun	Penata Muda /III a	Sudah	2 orang
20	Deasy Minarti	P	41 Tahun	D1	Bidan	Rp 3.500.000,00	18 Tahun	Penata Muda / III a	Sudah	2 orang
21	Sri Astuti	P	41 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.000.000,00	16 Tahun	Penata / III b	Sudah	4 orang
22	Walida	P	43 Tahun	D3	Bidan	Rp 4.000.000,00	16 Tahun	Pengatur / III a	Sudah	5 orang
23	Aisyah	P	54 Tahun	SLTA	Pekarya	Rp 3.000.000,00	25 Tahun	Pengatur /II c	Sudah	3 orang
24	Rusiani	P	45 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.600.000,00	22 Tahun	Pengatur Muda Tk.I/II b	Sudah	4 orang
25	Shelly	P	32	S1	TU	Rp 3.000.000,00	10	Penata / III c	Sudah	2 orang

			Tahun				Tahun			
26	Fitriana	P	35 Tahun	S1	Perawat	Rp 3.000.000,00	5 Tahun	Penata Muda Tk. I/III b	Sudah	2 orang
27	Ain Fatmi	P	26 Tahun	S1	Bidan	Rp 3.000.000,00	5 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Belum	3 orang
28	Saptiwi Puspitawati	P	31 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.300.000,00	10 Tahun	Penata Muda Tk.I/III b	Sudah	1 orang
29	Aminah	P	36 Tahun	D3	Bidan	Rp 4.000.000,00	8 Tahun	Penata Muda / III a	Sudah	2 orang
30	Toni	L	40 Tahun	D3	Terapi Mulut dan Gigi	Rp 4.000.000,00	7 Tahun	Pengatur Tk.I/II d	Sudah	3 orang
31	Khuswatun	P	38 Tahun	D3	Perawat	Rp 3.000.000,00	16 Tahun	Pengatur /II d	Sudah	2 orang
32	Santi Wirda	P	34 Tahun	D3	Pranata Lab	Rp 3.000.000,00	10 Tahun	Pengatur Tk.I/III d	Sudah	2 orang
33	Hafizayanti	P	25 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.000.000,00	3 Tahun	Pengatur Tk.I/III a	Belum	2 orang
34	Wadhoha	P	53 Tahun	SMA	Pekarya	Rp 3.400.000,00	32 Tahun	Pengatur /III d	Sudah	1 orang
35	Samimah	P	39 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.000.000,00	9 Tahun	Pengatur / II c	Sudah	2 orang
36	Ramlah	P	26 Tahun	D3	Bidan	Rp 3.000.000,00	1 Tahun	Pengatur / II c	Belum	2 orang
37	Sri Nur Lathifah	P	30 Tahun	D1	Pekarya	Rp 3.000.000,00	5 Tahun	Pengatur / III d	Sudah	3 orang
38	Sim Titi	L	47 Tahun	D3	Nutrisionis	Rp 4.000.000,00	25 Tahun	Penata /III b	Sudah	2 orang

LAMPIRAN 3

No	Kepuasan Kerja															Total	Rata-rata
	Gaji		Pekerjaan			Kesempatan Promosi			Penyelia/Atasan			Rekan Kerja					
	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	3.94	
2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	70	4.38	
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	76	4.75	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	67	4.19	
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71	4.44	
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	69	4.31	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	77	4.81	
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4.88	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.00	
11	5	5	4	4	2	2	2	5	5	3	2	2	4	3	56	3.50	
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68	4.25	
13	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5	69	4.31	
14	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	60	3.75	
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	70	4.38	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	67	4.19	
17	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69	4.31	
18	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69	4.31	
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	70	4.38	
20	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69	4.31	
21	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	74	4.63	
22	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	73	4.56	
23	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	70	4.38	
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	69	4.31	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.00	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.00	
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	67	4.19	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63	3.94	
29	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	74	4.63	
30	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	69	4.31	
31	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4.19	
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4.31	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.00	
34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	72	4.50	
35	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	69	4.31	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	3.94	
37	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	69	4.31	
38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	72	4.50	

LAMPIRAN 4

No	Stress Kerja																	Total	Rata-rata
	Gejala Fisiologis					Gejala Psikologis							Gejala Perilaku						
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17		
1	5	5	5	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3.79
2	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	4	73	3.84
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	90	4.74
4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	85	4.47
5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.00
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83	4.37
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.00
8	5	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	75	3.95
9	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	89	4.68
10	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	4.79
11	4	5	4	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	76	4.00
12	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	76	4.00
13	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	90	4.74
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	84	4.42
15	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	73	3.84
16	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72	3.79
17	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	77	4.04
18	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	77	4.04
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	78	4.11
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	73	3.84
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	82	4.32

22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	87	4.58
23	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	79	4.16
24	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4	80	4.21
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.00
26	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	87	4.58
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	81	4.26
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70	3.68
29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	82	4.32
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	84	4.42
31	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	79	4.16
32	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	84	4.42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5.00
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	91	4.79
35	4	5	5	4	4	4	2	1	3	4	5	5	5	4	4	4	4	75	3.95
36	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	3.89
37	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	82	4.32
38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	5	81	4.26

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS YANG TIDAK VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	SUMX
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.238	.197	.081	.049	.232	.113	.335	.028	.115	-.110	.123	-.213	.234	-.092	-.174	.099
			.150	.237	.629	.771	.160	.499	.040	.869	.491	.510	.462	.199	.157	.584	.297	.554
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.238	1	.158	-.068	-.147	.030	-.044	-.087	-.009	-.011	.035	.023	.470	.185	.284	.284	.115
		.150		.344	.683	.380	.859	.792	.261	.059	.204	.752	.835	.151	.003	.267	.084	.491
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.197	.158	1	.704	.450	.459	.429	.316	.274	.357	.361	.467	.603	.448	.429	.607	.664
		.237	.344		.000	.005	.004	.007	.053	.096	.028	.026	.003	.000	.005	.007	.000	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.081	-.068	.704	1	.799	.604	.649	.564	.582	.702	.555	.604	.683	.300	.462	.604	.841
		.629	.683	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.067	.004	.000	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.049	-.147	.450	.799	1	.528	.729	.444	.630	.630	.392	.442	.502	.107	.326	.442	.697
		.771	.380	.005	.000		.001	.000	.005	.000	.000	.015	.005	.001	.523	.046	.005	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.232	.030	.459	.604	.528	1	.787	.600	.547	.639	.515	.622	.448	.218	.572	.544	.807
		.160	.859	.004	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.188	.000	.000	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.113	-.044	.429	.649	.729	.787	1	.644	.686	.686	.461	.584	.481	.120	.538	.501	.804
		.499	.792	.007	.000	.000			.000	.000	.000	.004	.000	.002	.472	.001	.001	.000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X8	Pearson Correlation	.335	-.187	.316	.564	.444	.600	.644	1	.710	.710	.480	.434	.255	-.096	.236	.257	.642
	Sig. (2-tailed)	.040	.261	.053	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.002	.006	.123	.568	.153	.120	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X9	Pearson Correlation	.028	-.309	.274	.582	.630	.547	.686	.710	1	.747	.588	.317	.411	.015	.390	.424	.658
	Sig. (2-tailed)	.869	.059	.096	.000	.000	.000	.000			.000	.053	.010	.927	.015	.008	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X10	Pearson Correlation	.115	-.211	.357	.702	.630	.639	.686	.710	.747	1	.825	.639	.411	.015	.390	.424	.760
	Sig. (2-tailed)	.491	.204	.028	.000	.000	.000	.000				.000	.000	.010	.927	.015	.008	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X11	Pearson Correlation	-.110	-.053	.361	.555	.392	.515	.461	.480	.588	.825	1	.703	.578	.282	.554	.602	.718
	Sig. (2-tailed)	.510	.752	.026	.000	.015	.001	.004	.002	.000			.000	.000	.086	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X12	Pearson Correlation	.123	.035	.467	.604	.442	.622	.584	.434	.317	.639	.703	1	.610	.380	.752	.727	.805
	Sig. (2-tailed)	.462	.835	.003	.000	.005	.000	.000	.006	.053	.000	.000		.000	.019	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X13	Pearson Correlation	-.213	.238	.603	.683	.502	.448	.481	.255	.411	.411	.578	.610	1	.713	.801	.871	.791
	Sig. (2-tailed)	.199	.151	.000	.000	.001	.005	.002	.123	.010	.010	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X14	Pearson Correlation	-.234	.470	.448	.300	.107	.218	.120	-.096	.015	.015	.282	.380	.713	1	.692	.753	.485
	Sig. (2-tailed)	.157	.003	.005	.067	.523	.188	.472	.568	.927	.927	.086	.019	.000		.000	.000	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X15	Pearson Correlation	-.092	.185	.429	.462	.326	.572	.538	.236	.390	.390	.554	.752	.801	.692	1	.920	.772
	Sig. (2-tailed)	.584	.267	.007	.004	.046	.000	.001	.153	.015	.015	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

	tailed)																	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X16	Pearson Correlation	-.174	.284	.607	.604	.442	.544	.501	.257	.424	.424	.602	.727	.871	.753	.920	1	.831
	Sig. (2-tailed)	.297	.084	.000	.000	.005	.000	.001	.120	.008	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
SUMX	Pearson Correlation	.099	.115	.664	.841	.697	.807	.804	.642	.658	.760	.718	.805	.791	.485	.772	.831	1
	Sig. (2-tailed)	.554	.491	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

UJI VALIDITAS KEPUASAN
KERJA (X) YANG VALID

Correlations

		X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	SUMX
X3	Pearson Correlation	1	.70	.405	.405	.402	.316	.207	.305	.306	.406	.600	.448	.420	.600	.664
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.000	.000	.053	.009	.002	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson Correlation	.704	1	.709	.604	.609	.506	.502	.705	.505	.604	.608	.300	.406	.600	.841
	Sig. (2-tailed)	.040		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.067	.004	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson Correlation	.405	.709	1	.502	.707	.444	.603	.603	.309	.404	.500	.107	.302	.404	.697
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.023	.040	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.405	.609	.508	1	.708	.600	.507	.603	.505	.604	.418	.207	.507	.504	.807
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.088	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson Correlation	.402	.609	.709	.707	1	.644	.608	.606	.406	.508	.408	.120	.503	.500	.804
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.072	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

LAMPIRAN 6

UJI VALIDITAS STRESS KERJA (Y) YANG TIDAK VALID

Correlations

		Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	S U M Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.060	.342	.382	.216	.061	.215	.335	.391	.213	.411	.419	.234	.165	.044	.317	.377	.154	.350	.350	.427
	Sig. (2-tailed)		.720	.036	.008	.172	.714	.108	.026	.005	.210	.003	.000	.139	.543	.834	.057	.033	.556	.033	.031	.008
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2	Pearson Correlation	.060	1	.099	.337	.214	.237	.338	.299	.358	.287	.288	.337	.337	.095	.166	.356	.439	-.112	.350	.350	.391
	Sig. (2-tailed)	.720		.556	.003	.171	.000	.000	.000	.000	.211	.000	.000	.000	.633	.336	.038	.000	.544	.042	.022	.015
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3	Pearson Correlation	.342	.099	1	.614	.610	.671	.567	.572	.619	.619	.677	.677	.593	.479	.574	.660	.588	-.144	.142	.142	.770
	Sig. (2-tailed)	.036	.556		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.790	.300	.300	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4	Pearson Correlation	.382	.347	.614	1	.719	.711	.836	.839	.799	.799	.875	.875	.762	.677	.671	.744	.685	-.155	.153	.153	.920
	Sig. (2-tailed)	.008	.009	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.531	.735	.735	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5	Pearson Correlation	.216	.215	.614	.719	1	.636	.719	.636	.719	.836	.719	.572	.719	.677	.572	.677	.572	.041	.041	.041	.835
	Sig. (2-tailed)	.108	.108	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.883	.739	.739	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Y6	Pearson Correlation	.061	.273	.621	.731	.636	1	.862	.678	.646	.712	.776	.551	.521	.717	.664	.634	.644	-	-	.815
	Sig. (2-tailed)	.714	.097	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.466	.664	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7	Pearson Correlation	.265	.338	.767	.806	.739	.862	1	.804	.731	.771	.810	.669	.581	.666	.720	.733	.738	-	.122	.903
	Sig. (2-tailed)	.108	.038	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.715	.451	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y8	Pearson Correlation	.360	.299	.579	.839	.636	.862	1	.774	.671	.847	.666	.479	.518	.588	.641	.649	.646	-	.199	.808
	Sig. (2-tailed)	.026	.068	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.239	.490	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y9	Pearson Correlation	.391	.358	.521	.729	.728	.674	.771	1	.707	.773	.687	.570	.582	.566	.619	.653	.650	-	.154	.844
	Sig. (2-tailed)	.015	.027	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.937	.356	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y10	Pearson Correlation	.213	.287	.609	.749	.835	.732	.671	.777	1	.785	.757	.578	.548	.559	.674	.654	.655	-	.136	.808
	Sig. (2-tailed)	.200	.081	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.162	.451	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y11	Pearson Correlation	.401	.208	.677	.875	.762	.867	.846	.783	.775	1	.684	.632	.622	.663	.737	.690	.698	-	.109	.896
	Sig. (2-tailed)	.013	.230	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.187	.971	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

Y1 2	Pearson Correlation	.4199	.397	.621	.762	.575	.561	.669	.670	.677	.537	.684	1	.519	.477	.546	.701	.544	-.022	.197	.790
	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.001	.002	.000	.000	.000	.899	.235	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y1 3	Pearson Correlation	.264	.337	.599	.607	.729	.521	.489	.598	.758	.632	.519	1	.323	.347	.497	.425	-.241	.204	.693	
	Sig. (2-tailed)	.100	.038	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.001		.048	.033	.002	.008	.144	.240	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1 4	Pearson Correlation	.155	.085	.473	.671	.627	.656	.518	.526	.549	.626	.473	1	.372	.844	.744	.706	.103	-.115	.748	
	Sig. (2-tailed)	.353	.633	.003	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.002		.048	.000	.000	.000	.538	.493	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1 5	Pearson Correlation	.094	.160	.574	.704	.563	.660	.500	.511	.550	.633	.544	1	.374	.844	.744	.706	.103	-.099	.742	
	Sig. (2-tailed)	.574	.336	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.003		.030	.000	.000	.000	.831	.576	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1 6	Pearson Correlation	.317	.356	.608	.748	.634	.723	.611	.690	.564	.777	.471	1	.747	.746	1	.824	-.036	.062	.867	
	Sig. (2-tailed)	.053	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000	.000		.000	.829	.711	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
Y1 7	Pearson Correlation	.317	.439	.558	.645	.644	.708	.496	.633	.545	.688	.542	1	.725	.596	.824	1	.145	.070	.795	
	Sig. (2-tailed)	.053	.006	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.008	.000	.000		.385	.675	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	

UJI VALIDITAS STRES KERJA (Y) YANG VALID

Correlations

	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	SU MY
Y1 Pearson Correlation	1	.060	.342	.382	.296	.061	.265	.360	.391	.213	.401	.419	.264	.155	.094	.317	.317	.427
Sig. (2-tailed)		.720	.036	.018	.072	.714	.108	.026	.015	.200	.013	.009	.110	.353	.574	.053	.053	.008
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y2 Pearson Correlation	.060	1	.099	.337	.247	.273	.338	.299	.358	.287	.208	.397	.337	.085	.160	.356	.439	.391
Sig. (2-tailed)	.720		.556	.039	.135	.097	.038	.068	.027	.081	.210	.014	.038	.613	.336	.028	.006	.015
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y3 Pearson Correlation	.342	.099	1	.664	.610	.621	.767	.579	.521	.619	.677	.621	.599	.473	.574	.660	.558	.770
Sig. (2-tailed)	.036	.556		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y4 Pearson Correlation	.382	.337	.664	1	.790	.731	.806	.839	.799	.749	.875	.762	.607	.671	.704	.798	.645	.920
Sig. (2-tailed)	.018	.039	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y5 Pearson Correlation	.296	.247	.610	.790	1	.636	.739	.636	.728	.835	.762	.575	.729	.622	.573	.644	.561	.835
Sig. (2-tailed)	.072	.135	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y6 Pearson Correlation	.061	.273	.621	.767	.610	1	.862	.678	.646	.712	.776	.551	.521	.717	.664	.633	.644	.815
Sig. (2-tailed)	.714	.108	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Y7 Pearson Correlation	.265	.338	.767	.806	.739	.862	1	.804	.731	.731	.810	.669	.581	.656	.600	.723	.708	.903

	Sig. (2- tailed) N	.1 08 38	.0 38 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.0 00 38	.00 0 38
Y8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.3 60 38	.2 99 38	.5 79 38	.8 39 38	.6 36 38	.6 78 38	.8 04 38	1 74 38	.7 17 38	.6 46 38	.8 70 38	.4 99 38	.5 18 38	.5 06 38	.6 11 38	.4 96 38	.80 8 38
Y9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.3 91 38	.3 58 38	.5 21 38	.7 99 38	.7 28 38	.6 46 38	.7 31 38	.7 74 38	1 07 38	.7 83 38	.6 77 38	.5 80 38	.5 26 38	.5 11 38	.6 90 38	.6 53 38	.84 4 38
Y10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.2 13 38	.2 87 38	.6 19 38	.7 49 38	.8 35 38	.7 12 38	.7 31 38	.6 17 38	.7 07 38	1 85 38	.5 37 38	.7 58 38	.5 49 38	.5 70 38	.6 54 38	.5 45 38	.80 8 38
Y11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.4 01 38	.2 08 38	.6 77 38	.8 75 38	.7 62 38	.7 76 38	.8 10 38	.8 46 38	.7 83 38	.7 85 38	1 84 38	.6 32 38	.6 26 38	.6 33 38	.7 97 38	.6 08 38	.89 6 38
Y12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.4 19 38	.3 97 38	.6 21 38	.7 62 38	.5 75 38	.5 51 38	.6 69 38	.6 70 38	.6 77 38	.5 37 38	.6 84 38	1 19 38	.5 77 38	.4 46 38	.5 01 38	.7 42 38	.79 0 38
Y13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.2 64 38	.3 37 38	.5 99 38	.6 07 38	.7 29 38	.5 21 38	.5 81 38	.4 99 38	.5 80 38	.7 58 38	.6 32 38	.5 19 38	1 23 38	.3 47 38	.3 97 38	.4 25 38	.69 3 38
Y14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.1 55 38	.0 85 38	.4 73 38	.6 71 38	.6 22 38	.7 17 38	.6 56 38	.5 18 38	.5 26 38	.5 49 38	.6 26 38	.4 77 38	.3 23 38	1 44 38	.8 04 38	.7 06 38	.74 8 38

LAMPIRAN 7

UJI RELIABILITAS (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	14

LAMPIRAN 8

UJI REALIBILITAS (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	17

LAMPIRAN 9

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58954644
Most Extreme Differences	Absolute	.201
	Positive	.167
	Negative	-.201
Kolmogorov-Smirnov Z		1.242
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 10

UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.539	.964		4.708	.000
KEPUASAN KERJA	-.391	.277	-.229	-1.410	.167

a. Dependent Variable: SETRES KERJA

LAMPIRAN 11

HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.052	.026	.59768

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: SETRES KERJA

LAMPIRAN 12

UJI KELAYAKAN MODEL (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.710	1	.710	1.988	.167 ^a
Residual	12.860	36	.357		
Total	13.570	37			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: SETRES KERJA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : RASINA
Nomor Induk Mahasiswa : 151310439
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap
Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas
Desa Dalam Kaum Kabupaten Sambas.
Alamat : Sungai Rangas Jl. Pemuda
No. Telepon : 085845569416

Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 2 Desember 2019

Yang Membuat Pernyataan,




RASINA

Nama Lengkap dan Tanda Tangan