

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**LUKMANUL ANDI AWAN
NIM. 141310649**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2019**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PONTIANAK**

Tanggung jawab Yuridis Kepada:

**LUKMANUL ANDI AWAN
NIM. 141310649**

Program Studi : Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 16 Agustus 2019**

Pembimbing Utama

Penguji Utama

**Edy Survadi, SE, MM
NIDN. 11-100263-01**

**Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01**

Pembimbing Pembantu

Penguji Pembantu

**Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B
NIDN. 11-040790-02**

**Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN.11-281085-01**

Pontianak, 16 Agustus 2019

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN,

**Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01**

Pontianak, Juli 2019

Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Permohonan Ujian Skripsi

Kepada Yth:
Bapak.....
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM Pontianak
Di
PONTIANAK

Assalamualaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukmanul Andi Awan
NIM : 141310649
Alamat : Desa Kapur Komplek Kota Raya No E. 58 Kabupaten
Kubu Raya
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 22 Juli 1993
No. Hp : 085245139950
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja
Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan
Daerah Kota Pontianak

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Demikian, semoga Bapak dapat menyetujuinya, atas perhatian dan bantuan Bapak. Saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr, Wb.

Menyetujui,
Dosen Pembimbing Akademik

Pemohon

Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN:11-070561-01

Lukmanul Andi Awan
NIM: 141310649

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lukmanul Andi Awan
NIM : 141310649

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dalam pembuatan skripsi ini juga di buat sendiri dan bukan merupakan pesanan atau dibuat oleh pihak lain.

Pontianak, Juli 2019
Yang Membuat Pernyataan

Lukmanul Andi Awan
NIM: 141310649

KATA PENGANTAR

Segala puji serta syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak. Skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Tidak lupa pula shalawat serta salam kami haturkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafaat, yang membawa umatnya dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang seperti saat ini yang diridhai Allah SWT.

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan kemudahan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Bapak Edy Suryadi, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan saran dan bantuan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B, M.A.B, selaku Dosen Pembimbing Kedua dengan penuh kesabaran memberikan saran dan masukan yang sifatnya konstruktif untuk kesempurnaan skripsi ini.

5. Pimpinan beserta pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.

Peneliti sadar bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangannya oleh karena itu segala koreksi maupun saran-saran yang konstruktif demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat peneliti harapkan dari semua pihak.

Sebagai penutup semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri penulis dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan kita. *Amin Ya Robbal Alamin.*

Pontianak, September 2019

Peneliti

Lukmanul Andi Awan
NIM. 141310649

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak Tahun 2019 yang berjumlah 99 orang dan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien derterminasi, uji kelayakan model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 4,840 - 0,566X$, koefisien korelasi, yaitu $r = 0,524$. Artinya hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja dikategorikan sedang. Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,274, artinya variabel stres kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya yaitu 72,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value* $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	IX
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Pemikiran	7
G. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis Penelitian.....	10
2. Teknik Pengumpulan Data.....	10
3. Populasi dan Sampel	12
4. Skala Pengukuran.....	13
5. Teknik Analisis Data.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	22
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	22

1.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.	Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
3.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
4.	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B.	Kepuasan Kerja	25
1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.	Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
C.	Stres Kerja.....	28
1.	Pengertian Stres Kerja.....	28
2.	Gejala Stres di Tempat Kerja	29
3.	Indikator Stres Kerja	29
4.	Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	30
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	31
A.	Gambar Umum Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.....	31
B.	Visi dan Misi.....	32
C.	Jenis Program Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak	33
D.	Struktur Organisasi	41
E.	Keadaan Pegawai	62
F.	Analisa Lingkungan Strategis	62
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN	66
A.	Karakteristik Responden	66
B.	Uji Instrumen	71

C. Uji Normalitas.....	73
D. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	74
E. Uji Korelasi (r).....	75
F. Koefisien Determinasi (R^2).....	75
G. Uji F.....	75
BAB V KESIMPULAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) Tahun 2019.....	2
Tabel 1.2	Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Berdasarkan SKP Tahun 2016-2018	3
Tabel 1.3	Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak Tingkat Absensi Tahun 2016-2018	3
Tabel 1.4	Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak Realisasi Sektor Pajak Tahun 2017-2018	4
Tabel 1.5	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	19
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	68
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....	69
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	70
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	70
Tabel 4.10	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja (X).....	71
Tabel 4.11	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Stres Kerja (Y).....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	73
Tabel 4.13	Pengujian Normalitas	74

Tabel 4.14	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	74
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Uji F.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	9
Gambar 2.1	Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak Struktur Organisasi Tahun 2019.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	81
Lampiran 2	Karakteristik Responden	86
Lampiran 3	Tabulasi Sebaran Angket.....	91
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	93
Lampiran 5	Hasil Uji SPSS.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, yang merupakan penggabungan dua perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang keuangan yaitu Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dan Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Kota Pontianak yang beralamat di Jalan Letnan Jenderal Sutoyo Kota Pontianak 78121.

Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak mempunyai tugas antara lain: membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan di bidang keuangan dan aset daerah dan tugas pembantuan dan dalam menyelenggarakan tugas:

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang keuangan dan aset daerah
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan dan aset daerah
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan dan aset daerah
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di bidang keuangan dan aset daerah
5. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan di bidang keuangan dan aset daerah

6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak memiliki pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) BKD Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil
(Non PNS)
(2019)

No	Bagian	PNS		Non PNS	
		Jumlah (Orang)	Persentase	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Kepala Dinas	1	1,01		
2	Sekretariat	21	21,21	10	29,41
3	Bidang Pelayanan dan Pengembangan Pajak Daerah	17	17,17	7	20,59
4	Bidang Pengawasan dan Pengembangan	14	14,14	5	14,70
5	Bagian Anggaran	12	12,12	4	11,76
6	Bagian Akuntansi dan Pelaporan	11	11,11	3	8,83
7	Bagian Perbendaharaan	11	11,11	3	8,83
8	Bagian Pengelolaan Aset Daerah	13	13,13	2	5,88
Jumlah		99	100,00	34	100,00
Total PNS dan Non PNS		133 orang			

Sumber: BKD Kota Pontianak (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKD Kota Pontianak paling banyak bekerja pada Bagian Sekretariat sebesar 21,21% dan paling sedikit Bagian Akuntansi dan Pelaporan serta Bagian Perbendaharaan masing-masing sebesar 11,11%, sedangkan non PNS

paling banyak bekerja Bagian Sekretaris sebesar 29,41% dan paling sedikit Bagian Pengelolaan Aset Daerah sebesar 5,88%.

Selanjutnya nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil BKD Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak
Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Prestasi Kerja	Keterangan
2016	101	85,82	Baik
2017	101	89,11	Baik
2018	99	89,42	Baik

Sumber: BKD Kota Pontianak (2019)

Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai BKD Kota Pontianak selama tiga tahun terakhir adalah baik. Nilai rata-rata kinerja pegawai Tahun 2017 meningkat sebesar 3,83%, kemudian naik pada Tahun 2018 sebesar 0,35%.

Tingkat absensi pegawai BKD Kota Pontianak Tahun 2018 dapat dilihat di Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak
Tingkat Absensi
Tahun 2016-2018

Thn	Hari Kerja Efektif	Jlh. Pegawai	Jlh. Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Tingkat Absensi (%)
2016	250	101	25.250	23	157	71	251	0,99
2017	250	101	25.250	26	188	85	299	1,18
2018	245	99	24.255	36	207	104	347	1,43

Sumber: BKD Kota Pontianak (2019)

Adapun rumus tingkat absensi yang digunakan adalah:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100$$

Sumber: Hasibuan (2011 : 51).

Tabel 1.3 di atas, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran pegawai BKD Kota Pontianak, di mana pada Tahun 2016 ketidakhadiran meningkat sebesar 19,19% pada Tahun 2017 dan meningkat Tahun 2018 sebesar 21,19%.

BKD Kota Pontianak menangani sektor pajak. Realisasi sektor pajak mengalami penurunan dan mengindikasikan bahwa pegawai belum bekerja secara maksimal, hal ini dapat juga disebabkan oleh stress kerja. Apabila pegawai mengalami stres kerja maka target dan realisasi sektor pajak BKD Kota Pontianak Tahun 2016-2018 tidak sesuai target, sebagaimana Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Pontianak
Realisasi Sektor Pajak
Tahun 2016-2018
(Persen)

No	Pajak	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Pajak Daerah	95,54	98	68,17
2	Pajak Hotel	74,15	91,88	72,42
3	Pajak Restoran	101,70	94,94	73,83
4	Pajak Hiburan	100,25	92,57	68,40
5	Pajak Reklame	103,17	80,46	57,42
6	Pajak Penerangan Jalan	103,01	85,32	63,19
7	Pajak Parkir	100,19	79,36	51,89
8	Pajak Burung Walet	43,63	22,12	17,52
9	Pajak PBB	106,32	82,68	64,71

**Lanjutan
(Tabel 1.4)**

10	BPHTB	85,80	128,68	71,39
11	Retribusi Pemakaian Kekayaan Daerah yang Dikelola BKD	76,67	75,42	132,99
Rata-rata		90,03	84,67	67,44

Sumber: BKD Kota Pontianak (2019)

Tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa terjadi penurunan realisasi sektor pajak di BKD Kota Pontianak di mana pada Tahun 2017 realisasi sektor pajak menurun sebesar 5,95% dan pada Tahun 2018 sebesar 20,35%. Zainal, Dkk (2014:246) menyebutkan: “Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”.

Zainal, dkk (2014:309) menyebutkan bahwa: “Gejala stres di tempat kerja adalah kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif”. Penurunan realisasi sektor pajak menunjukkan bahwa pegawai menunjukkan gejala-gejala stress kerja sehingga kepuasan kerja rendah.

Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Bidang Pelayanan dan Pengembangan Pajak Daerah mengatakan bahwa pegawai mengantuk pada saat bekerja, kurang semangat kerja, melalaikan pekerjaan seperti melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja yang lebih junior untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, selain itu, beban pekerjaannya terlalu banyak sedangkan jumlah pegawai yang ada masih dianggap kurang.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan penelitian adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak?.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja terdiri dari:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia dan
 - e. Rekan sekerja
2. Stres kerja yang terdiri dari:
 - a. Komponen kebingungan peran (*role ambiguity*)
 - b. Komponen konflik peran (*role conflict*)
 - c. Komponen ketersediaan waktu (*time availability*)
 - d. Komponen kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*)
 - e. Komponen pengembangan karier (*career development*) dan
 - f. Komponen tanggung jawab (*responsibility*).

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

2. Bagi Almamater

Penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

3. Bagi Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak

Memberikan manfaat bagi instansi untuk memperoleh bantuan pemikiran dan saran dari pelaksanaan penelitian, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja.

F. Kerangka Pemikiran

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan andil setiap pegawai yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin dapat memahami kondisi para pegawainya, apabila pegawai memiliki beban masalah yang dapat

menghambat kinerja maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban pegawai tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja.

Edison, dkk (2016:213) menyebutkan: “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Jadi kesimpulan dari pengertian kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216) menyebutkan bahwa dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

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
Keadaan di mana rekan kerja sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

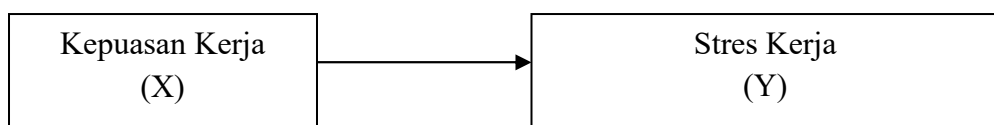
Menurut Oie (2010:186): “Stres kerja terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seorang karyawan (Westaman). Lebih lanjut Oie (2010:189) menyebutkan indikator stres kerja terdiri dari: “Komponen kebingungan peran (*role ambiguity*), komponen

konflik peran (*role conflict*), komponen ketersediaan waktu (*time availability*), komponen kelebihan beban kerja (*role overload quantitative*), komponen pengembangan karier (*career development*) dan komponen tanggung jawab (*responsibility*)”.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Andini (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi *Sales Consumer* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2017) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Bandung menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Siregar, (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”.

Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data utama dalam pengumpulan data. Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Dengan demikian data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dikumpulkan dengan cara:

1) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara bertatap muka langsung dengan responden. Menurut Sugiyono (2018a:137): "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil." Dengan demikian, wawancara adalah percakapan antara peneliti dengan responden. Wawancara dilakukan dengan Kepala Dinas Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Menurut Riduwan (2015:25): "Angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna". Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung data primer. Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Dengan demikian, data sekunder berupa catatan-catatan atau dokumen-dokumen dari Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak seperti profil Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak, jumlah absensi, nilai prestasi kerja dan jumlah pegawai.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sumber data dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018a:215): “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) (2019) pada Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak yang berjumlah 99 orang.

b. Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Menurut Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang

dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih”.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiyono (2018a:98) menyebutkan: “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka sampel yang digunakan pada penelitian adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Pontianak (2019) yang berstatus PNS berjumlah 99 orang.

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian merujuk pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2018a:93):

Skala Likert digunakan untuk digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dari setiap alternatif jawaban yang tersedia dalam setiap item disusun secara berjenjang dari jawaban:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2

- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Suryabrata, (2014:60): “Validitas instrumen didefinisikan sejauh mana instrumen itu merekam/mengukur apa yang dimaksudkan untuk direkam/diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Agar diperoleh kesahihan instrumen, maka sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji validitas. Uji validitas menggunakan tehnik validitas korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017 : 77)

Di mana:

n : Jumlah responden

x : Skor variabel (jawaban responden)

y : Skor total dari variabel untuk responden ke- n

Uji validitas dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut Siregar (2017 : 77):

Suatu intrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azawaw, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r_{\text{tabel}} (\alpha ; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$

Uji validitas dilakukan terhadap 99 responden sesuai sampel penelitian, instrumen valid dengan sampel 99 adalah sebesar 0,2552 artinya jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata, (2014:58): “Reliabilitas instrumen merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran)”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{k s_i^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2018b:132)

Keterangan:

k = Jumlah item dalam instrumen

M = Mean skor ideal

S_i^2 = Varian total

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2018:46):
 “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70”.

b. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Umar (2014:181): “Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

Rumus *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

$$KD : 1,36 \frac{\sqrt{n_1+n_2}}{n_1 n_2}$$

(Sugiyono, 2018b:231)

Di mana:

KD = Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n_1 = Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = Jumlah sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada (Sig>0,05). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada (Sig<0,05), maka data dikatakan tidak normal.

c. Teknik Analisis

1) Regresi Linear Sederhana

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara kepuasan kerja (X) terhadap stres kerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2018b:287)

Di mana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X=0 (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel depeden yang didasarkan pada perubahan variabel dependen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (data nominal atau rangking).

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 16.

2) Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel.

Menurut Neolaka (2016:129) koefisien korelasi adalah:

Koefisien yang didapat dari pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah.

Menurut Siregar (2017:338): “Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”. Rumus menghitung nilai (*r*) korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:339)

Di mana:

n = Jumlah data (responden)

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y . Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- a) Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y .
- b) Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- c) Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai penafsiran koefisien korelasi yang ditemukan, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 1.5
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018a:184)

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi. Menurut Neolaka (2016:130) koefisien determinasi adalah: "Kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (r^2 , R^2). Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen".

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)". Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Sumber; Siregar (2017:338)

4) Uji Kelayakan Model

Menurut Ghozali (2018:97):

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fitnya*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima.

Menurut Siregar (2017:380): “Kaidah pengujian, jika: $F_{hitung} \leq$ lebih F_{tabel} maka H_0 diterima, $F_{hitung} >$ lebih F_{tabel} H_0 ditolak”. Adapun hipotesis untuk menguji regresi adalah:

H_0 = Model regresi tidak bisa digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

H_a = Model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih, berusia 30-34 Tahun, berstatus kawin, berpendidikan S-1, berpangkat Penata Muda Tk. 1, mempunyai golongan/ruang III/a, lama kerja 1-5 tahun, penghasilan per bulan antara Rp. 4.000.000,00 - Rp. 4.999.999,00 dan mempunyai 2 tanggungan.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 4,840 - 0,566X$.
3. Koefisien kolerasi, yaitu $r = 0,524$. Artinya hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja dikategorikan sedang.
4. Koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,274, artinya variabel stres kerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya yaitu 72,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value* < 0,05, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel stres kerja yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja yang telah berada dalam kategori cukup tinggi, namun perlu diperhatikan tentang sistem promosi yang dilakukan harus transparan, sehingga pegawai merasa puas terhadap sistem promosi tersebut, dengan tidak membedakan antara pegawai satu dan pegawai yang lainnya, serta memberikan arahan untuk mencontoh rekan kerja yang menjadi teladan dalam bekerja.
2. Sebaiknya Kepala Dinas memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai untuk memajukan kantor dengan menempatkan para pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai, sehingga pegawai tidak merasa stress terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya pengembangan karir. Selanjutnya, karyawan harus mempertahankan tugas dan sasaran kerja yang jelas dan karyawan harus mengetahui pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.
3. Bagi kalangan akademisi, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain selain variabel kepuasan kerja, guna menindaklanjuti hasil penelitian ini yang selanjutnya dipergunakan sebagai pertimbangan dan referensi dalam pengambilan kebijakan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Andini, Oktarini Putri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Karyawan PT Indolakto Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 54 No. 1.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Bandung. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. JEM 12,3 107-116.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahfudz, Muhammad. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi *Sales Consumer* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No.1*
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018a. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2018b. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad dan Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.