

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PDAM TIRTA PANCUR AJI
KABUPATEN SANGGAU**

SKRIPSI

OLEH :

CHAIRUL ANWAR

NIM. 161310508



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

2022

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya yang selalu dilimpahkan kepada penulis, sehingga mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau” sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama , yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
4. Bapak Sukardi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan dan bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai.
5. Ibu Neni Triana, M, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

6. Ibu Fita Kurniasari, S.M.B., M.A.B. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Bapak Y. Andriyus Wijaya, S.E. selaku Direktur PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau yang telah memberikan izin dan bantuan dalam penelitian ini.
8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril selama menempuh pendidikan.
9. Sahabat dan rekan satu angkatan yang telah banyak memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tentunya masih banyak diperlukan perbaikan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, Juni 2022

Penulis

Chairul Anwar
NIM : 161310508

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang berjumlah 46 orang pegawai tetap dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu sampling total. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji F).

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan yaitu $Y = 4,923 - 0,433 X$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,413 yang artinya variabel stres kerja memiliki hubungan yang cukup terhadap variabel kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,171 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 17,10% dan sisanya sebesar 82,90% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Nilai F hitung $9,054 > F$ Tabel sebesar 4,06 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of work stress on job satisfaction of PDAM Tirta Pancur Aji employees, Sanggau Regency. The population in this study are all permanent employees of PDAM Tirta Pancur Aji, Sanggau Regency in 2021, totaling 46 permanent employees using a sample collection technique, namely total sampling. The analytical method in this study uses simple linear regression analysis, correlation coefficient (R), determination coefficient (R^2), and model feasibility test (F test).

The results of simple linear regression analysis show the equation is $Y = 4.923 - 0.433 X$. The correlation coefficient (R) is 0.413 which means that the job stress variable has an adequate relationship to the job satisfaction variable. The coefficient of determination (R^2) is 0.171 which means that the effect of job stress on job satisfaction is 17.10% and the remaining 82.90% is influenced by other variables outside of this study. The calculated F value is 9.054 > F table of 4.06 with a significance of 0.004 < 0.05, which means that this regression model can be used to predict the level of job satisfaction affected by work stress.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	13
F. Kerangka Pemikiran	13
G. Metode Penelitian	15

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	25
B. Stres Kerja	27
C. Kepuasan Kerja	29

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau	33
B. Visi dan Misi	34
C. Struktur Organisasi.....	34
D. Jam Kerja PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau	45
E. Gaji dan Tunjangan Pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau	45

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden	47
B. Uji Instrumen.....	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas.....	55
C. Uji Normalitas	56
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	57
E. Analisis Koefisien Korelasi (R)	58
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	59
G. Uji Kelayakan Model (Uji F)	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA	63
----------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pelanggan	2
Tabel 1.2 Target dan Realisasi Pemasanga Baru	3
Tabel 1.3 Target dan Realisasi Perbaikan Pipa Utama	4
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Perbaikan Meteran.....	4
Tabel 1.5 Penanganan Keluhan Pelanggan	5
Tabel 1.6 Jumlah Pegawai Menurut Bagian	6
Tabel 1.7 Tingkat Absensi Pegawai	7
Tabel 1.8 Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja	8
Tabel 1.9 Jumlah Sanksi	9
Tabel 1.10 Nilai Rata-Rata Prestasi Kinerja Pegawai.....	11
Tabel 1.11 Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert	19
Tabel 1.12 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	50
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	51
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)	53

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	54
Tabel 4.12 Nilai Reliabilitas Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	58
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Tabel 1.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Tabel 3.1 Struktur Organisasi	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	65
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	70
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner Stres Kerja (X).....	74
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (Y).....	76
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X).....	78
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	81
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas, Uji Normalitas	84
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Kelayakan Model (Uji F).....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menggunakan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar bila digunakan secara tepat guna. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya.

Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan bahan baku berupa air yang kurang bersih, mengolah menjadi air bersih dan sampai mendistribusikan air ke pelanggan. PDAM Tirta Pancur Aji berlokasi di JL. KH. Dewantara No. 34 Sanggau, merupakan perusahaan penyedia layanan air bersih di Kab Sanggau yang berdiri sejak Tahun 1982.

Pelanggan adalah salah satu aspek yang harus dimiliki oleh perusahaan, berikut adalah jumlah pelanggan PDAM Tirta Pancur Aji dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Jumlah pelanggan
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pelanggan	Naik/Turun (%)
2018	13.853	-
2019	14.039	1,34
2020	14.308	1,92

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah pelanggan PDAM Tirta Pancur Aji pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 1,34%. Dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 1,92%. Semakin meningkatnya jumlah pelanggan maka tugas pegawai akan bertambah, hal ini dapat memicu stres. Mangkunegara (2020:157) menyatakan bahwa: “Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

Target merupakan sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan, berikut adalah jumlah target dan

realisasi pemasangan baru di PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Target dan Realisasi Pemasangan Baru
Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi (%)	Naik/Turun (%)
2018	3.335	207	6,21	-
2019	1.455	258	17,73	185,51
2020	1.859	297	15,98	(9,87)

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui persentase realisasi pemasangan baru pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 185,51%, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 9,87%. Meskipun realisasi pemasangan baru semakin meningkat, namun tingkat realisasi masih jauh dari target yang telah ditetapkan PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Norati Amd Kepala Bagian Umum PDAM Tirta Pancur Aji diperoleh informasi bahwa penyebab realisasi pemasangan baru sedikit dikarenakan terbatasnya jaringan PDAM, seperti banyaknya lahan perbukitan di Kabupaten Sanggau, sehingga masih sulit untuk dijangkau sehingga menyebabkan realisasi pemasangan baru masih jauh dari target yang telah ditetapkan.

Jumlah target dan realisasi perbaikan pipa utama PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Target dan Realisasi Perbaikan Pipa Utama
Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi (%)	Naik/Turun (%)
2018	1.328	992	74,70	-
2019	1.280	981	76,64	2,60
2020	1.297	978	75,40	(1,62)

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui persentase realisasi perbaikan pipa utama pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 2,60%, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,62%. Hasil wawancara dengan Ibu Norati Amd Kepala Bagian Umum PDAM Tirta Pancur Aji penyebab kecilnya realisasi perbaikan pipa utama yaitu karena masalah teknis seperti keterlambatan datangnya peralatan, sehingga berpengaruh pada kinerja PDAM yang menyebabkan kurangnya realisasi dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

Target dan realisasi perbaikan meteran PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini:

Tabel 1.4
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Target dan Realisasi Perbaikan Meteran
Tahun 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi (%)	Naik/Turun (%)
2018	486	453	93,21	-
2019	474	461	97,26	4,34
2020	489	472	96,52	(0,76)

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui persentase realisasi perbaikan pipa utama pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 4,34%, dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,76%.

Keluhan pelanggan adalah bentuk aspirasi pelanggan yang terjadi karena adanya ketidakpuasan terhadap barang atau jasa. Jumlah penanganan keluhan pelanggan PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Penanganan Keluhan Pelanggan
Tahun 2018-2020

Tahun	Aduan	Teratasi	Persentase Teratasi (%)	Naik/Turun (%)
2018	364	355	97,53	-
2019	371	365	98,38	0,87
2020	359	354	98,61	0,23

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat kita ketahui bahwa persentase penanganan keluhan pelanggan yang dapat diatasi pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0,87%, dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0,23%. Dari wawancara dengan Ibu Norati, Amd, Selaku Kepala Bagian Umum PDAM Tirta Pancur Aji diketahui bahwa jenis keluhan pelanggan yang sering dilaporkan antara lain: air tidak mengalir, pipa yang bocor, kualitas air kurang bagus, dan juga aksesoris yang rusak seperti meteran yang tidak berfungsi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan dan harus sesuai dengan jumlah yang diperlukan.

Jumlah pegawai menurut bagian pada PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten

Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.6
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	Tetap	Tidak Tetap
1	Direktur	-	1
2	Pengawas Intern	2	-
3	Kabag.Adm. Umum/Keuangan	1	-
4	Kabag Teknis	1	-
5	Seksi Umum/Personalia	4	2
6	Seksi Pembukuan	4	2
7	Seksihub.Langganan	5	3
8	Seksi perencanaan	2	2
9	Seksi produksi	2	2
10	Seksi Distribusi	3	2
11	Seksi Perawatan	1	2
12	Unit Parindu	2	1
13	Unit Balai Sebut	1	-
14	Unit Balai Karang	3	2
15	Unit Kembayan	1	1
16	Unit Entikong	3	2
17	Unit Beduai	1	1
18	Unit Tayan	2	1
19	Unit Sosok	2	1
20	Unit Meliau	2	1
21	Unit Balai Batang Tarang	1	1
22	Unit Mukok	2	1
23	Unit Bonti	1	1
24	Unit Sanggau	1	-
Total		46	27

Sumber: PDAM Tirta Pancur Aji, Tahun 2021

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tetap di PDAM Tirta Pancur Aji bekerja di Seksi Hubungan Langgan, sebanyak

10,87%, dan pegawai tidak tetap paling banyak juga bekerja pada Seksi Hubungan Langganan sebanyak 11,11%.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau menerapkan sistem presensi dengan menggunakan sidik jari (*finger print*). Presensi dilakukan saat pegawai masuk Pukul 07.30 WIB dan pulang Pukul 16.00 WIB. Pada Tabel 1.7 dapat dilihat mengenai tingkat absensi pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau Tahun 2018-2020 berikut ini:

Tabel 1.7
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Tingkat Absensi Pegawai Tetap
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	291	46	13.386	31	98	152	281	2,10
2019	292	46	13.432	24	93	147	264	1,96
2020	288	46	13.248	22	94	139	255	1,92

Sumber : PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51).

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat absensi Tahun 2019 turun sebesar 6,67% dan Tahun 2020 turun sebesar 2,04%. Meskipun menurun tingkat absensi di PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau cenderung tinggi. Menurut Hamali (2016:204): “Karyawan yang

kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif”. Menurut Robbins dan Timothy dalam Asih dkk (2018:9) “Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan”.

Berikut adalah jumlah pelanggaran disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.8 di bawah ini:

Tabel 1.8
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Jumlah Pelanggaran Disiplin Kerja
Tahun 2018-2020

Tahun	Jenis Pelanggaran			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2018	9	2	0	11
2019	7	2	0	9
2020	9	1	0	10

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Dari Tabel 1.8 dapat diketahui jumlah pelanggaran disiplin kerja pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 18,18%, dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 11,11%. Jenis pelanggaran disiplin ringan yang dilakukan antara lain: terlambat, pulang cepat, tidak apel, dan alpa, sedangkan pelanggaran disiplin sedang diberikan apabila pegawai tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16-20 hari kerja. Meningkatnya pelanggaran disiplin kerja menunjukkan adanya disiplin kerja yang buruk, hal ini menjadi indikasi adanya ketidakpuasan pegawai. Mangkunegara (2020:117) menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja

berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.” Menurut Robbins (1996) dalam Widodo (2015:177-178): “Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka”.

Adapun jumlah sanksi yang diberikan kepada pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dapat dilihat pada Tabel 1.9 di bawah ini:

Tabel 1.9
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Jumlah Sanksi
Tahun 2018-2020

Tahun	Jenis Sanksi			Jumlah	Naik/Turun (%)
	Ringan	Sedang	Berat		
2018	1	1	0	2	-
2019	1	1	0	2	-
2020	2	1	0	3	50,00

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Dari Tabel 1.9 dapat diketahui bahwa jumlah sanksi pada Tahun 2019 jumlah sanksi tidak berubah, dan pada Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 50,00%. Sanksi pegawai berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sanggau Nomor 5 Tahun 2019 pasal 65 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Sanggau, adalah sebagai berikut:

1. Sanksi ringan, berupa teguran lisan dan teguran tertulis.

2. Sanksi sedang, berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan jabatan, pemberhentian sementara.
3. Sanksi berat, berupa pemberhentian dengan hormat, dan pemberhentian tidak hormat.

Hasil wawancara dengan Ibu Norati, Amd, Kepala Bagian Umum PDAM Tirta Pancur Aji dikatakan bahwa apabila pegawai tidak mencapai target pekerjaannya masing-masing sesuai dengan bidangnya, maka PDAM Tirta Pancur Aji akan memberikan teguran, teguran bisa berbentuk lisan dan tertulis. Hal ini dapat membuat pegawai memiliki beban kerja yang berat, akibat dari tidak terealisasinya target dan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja. Menurut Hamali (2016:246): “Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktifitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau biaya perawatan”.

Salah satu indikasi naik turunnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari naik atau turunnya prestasi pegawai. Adapun nilai prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.10 di bawah ini:

Tabel 1.10
PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau
Nilai Rata-Rata Prestasi Kinerja Pegawai
Tahun 2018-2020

Tahun	Prestasi Kerja	Naik/Turun (%)	Sebutan
2018	89,76	-	Baik
2019	87,23	(2,82)	Baik
2020	86,02	(1,39)	Baik

Sumber: PDAM Tirta pancur Aji, Tahun 2021

Pada Tabel 1.10 memperlihatkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Tahun 2019 turun sebesar 2,82% dan Tahun 2020 turun sebesar 1,39%. Tingkat keberhasilan pengelolaan PDAM ini diukur melalui proses penilaian terhadap kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh Direktur. Penurunan prestasi kerja pegawai menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai, hal ini juga menunjukkan adanya gejala stres kerja. Menurut Edison, dkk (2018:210): “Rusaknya kondisi kerja dan rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan, bahkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan”. Menurut Handoko (2017:202): “Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur”.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau.

B. Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau?.

C. Pembatasan Masalah

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian ini, maka penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Stres Kerja dibatasi pada:
 - 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*)
 - f. Komponen tanggung jawab (*responsibility*)
2. Kepuasan Kerja dibatasi pada :
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bahwa penelitian ini merupakan salah satu cara penulis untuk menambah wawasan keilmuan dan menerapkan teori-teori yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi PDAM Tirta Pancur Aji Kab.Sanggau untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan juga agar dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga sangat diharapkan supaya bisa memberikan manfaat terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Ivanko (2012) dalam Hamali (2016:241): “Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”. Menurut Westman dalam Oei

(2010:186): “Stres kerja terjadi jika tuntutan kerja melebihi kemampuan atau kapasitas yang dimiliki seorang karyawan. Lebih lanjut Oei (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*)”.

Robbins dan Coulter (2009) dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa: “*Job satisfaction refers to a person general attitude toward his or her job* (Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya)”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2017:213), dimensi kepuasan kerja terdiri dari :

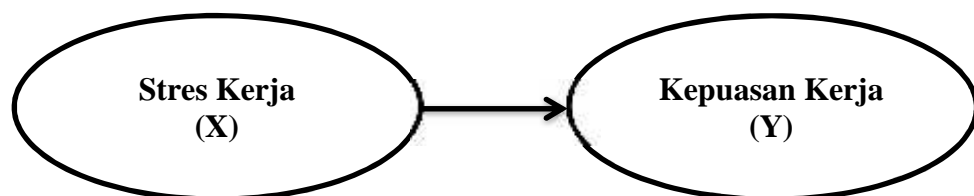
1. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian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

Beberapa penelitian terdahulu tentang stres kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Gofur, A (2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Fardah dan Ayuningtias (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus pada CV Fatih Terang Purnama),” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Jaya (2020:19): “Penelitian asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala

fenomena tertentu”. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja

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”. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

1) Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:188): “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 respondennya sedikit/kecil”. Wawancara dilakukan dengan Kepala Seksi Umum/Personalia PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau, yaitu Ibu Norati, Amd.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:193): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 yang berjumlah 46 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120): “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam hal ini sampel yang akan digunakan penulis adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sensus/*sampling* total. Menurut Sugiyono (2018:126): “Sensus atau *sampling* total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua”. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 46 pegawai tetap di PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau Tahun 2021.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Stres kerja.

b. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2018:64): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:136): “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skor jawaban responden dengan skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.11
Skor Jawaban Responden Dengan Skala Likert

No	Keterangan	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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2018:148): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)”. Menurut Sugiyono (2018:168): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Menurut Siregar (2017:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3

b) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel (; $n - 2$)

n = jumlah sampel.

c) Nilai sig .

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:89): “Metode *alpha cronbach* yang digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan ‘benar’ atau ‘salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’, melainkan digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku”. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_1) $> 0,60$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis

parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik”. Menurut Sarwono (2013:236): “Jika nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, jika nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2017:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas, dan satu variabel tak bebas”. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja dan untuk memprediksi apakah nilai variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus :

$$Y = a + b x$$

Sumber: Siregar (2017:379)

Di mana:

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja)

X = Variabel bebas (stres kerja)

a dan b = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2017:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini

untuk mengetahui kekuatan hubungan antara stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau. Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan menurut Siregar (2017:337) sebagai berikut:

Tabel 1.12
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2017:338)

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

T : Nilai Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159): “Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

1) Membuat Hipotesis

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

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

2) Menentukan taraf nyata $= 5\%$

3) Menentukan F hitung dengan menggunakan metode Anova

4) Menentukan F tabel

Nilai F Tabel dapat dicari menggunakan Tabel F dengan ketentuan $df = n - k$

5) Membandingkan F hitung dan F tabel

6) Mengambil keputusan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau, adalah sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 31–35 tahun, berpendidikan SMA/SMK, bekerja pada Seksi Hub.Langganan, memiliki golongan B ruang 1, memiliki masa kerja 1 sampai 5 tahun, berpenghasilan Rp. 2.000.000,00 - Rp.3.999.999,00 per bulan, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 3 -4 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,923 - 0,433 X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,413, yang artinya variabel stres kerja memiliki hubungan yang cukup terhadap variabel kepuasan kerja.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,171, yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 17,10% dan sisanya sebesar 82,90% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
5. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung $9,054 > F$ Tabel sebesar 4,06 dengan signifikansi $0,004 < 0,05$, yang berarti model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan PDAM Tirta Pancur Aji Kabupaten Sanggau untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

1. Untuk menghindari dan mengurangi stres kerja pada pegawai, sebaiknya perusahaan dapat memberikan pelatihan dan memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan, agar pegawai tidak merasa kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya, dan mengetahui dengan jelas tujuan dari pekerjaannya.
2. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, maka sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan dan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perusahaan dapat mengadakan kegiatan atau program yang dapat mempererat hubungan antara pegawai, misalnya dengan memberikan pekerjaan secara berkelompok, atau mengadakan liburan bersama pegawai maupun keluarganya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti, dan Rusmalia Dewi. 2018. **Stres Kerja**. Semarang University Press. Semarang.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Khomariyah. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung.
- Fardah, Fagar Fertiwi, dan Hani Gita Ayuningtias. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). **Jurnal Mitra Manajemen**. Vol. 4 (5), 831-842.
- Gani, Irwan dan Siti Amalia. 2018. **Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial**. Andi, Yogyakarta.
- Gofur, Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. **Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT**. Vol. 3 (S1), 295-304.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Sumber Daya Manusia**. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*), Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2017. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2**. Cetakan kedua puluh tiga. BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi**. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2020. **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Teri, Penerapan, dan Riset Nyata**. Anak Hebat Indonesia. Yogyakarta.
- Larasati, Sri. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oei, Istijanto. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia. Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Peraturan Daerah. 2019. Nomor 5 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Kabupaten Sanggau.

- Sarwono, Jonathan. 2013. **Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19 Cara Operasi, Prosedur Analisis Data dan Interpretasi**. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. **Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. **Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)**. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wijono, Sutarto. 2015. **Psikologi Industri Dan Organisasi**. Kencana, Jakarta.
- Wukir. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah**. Multi Presindo. Yogyakarta.

KUESIONER

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirta Pancur Aji Kab Sanggau

Dengan hormat,

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi angket yang kami sertakan berikut ini. Angket ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk program strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Pontianak. Mengingat betapa pentingnya data ini, maka kami sangat mengharapkan agar angket ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi sebenarnya.

A. IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Chairul Anwar
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 161310508
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Muhammadiyah Pontianak
No Hp : 089670019959

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis () pada jawaban yang anda anggap paling mewakili diri anda pada kolom yang telah disediakan. Alternatif jawaban terdiri dari:

SS = Sangat Setuju

ST = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Bagian :

Golongan/Ruang :

Masa Kerja :

Penghasilan Per Bulan :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

No. Hp :

D. Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Komponen Kebingungan Peran (<i>Role Ambiguity</i>)		Penilaian				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas					
2	Saya tidak tahu kepada siapa saya harus melapor dan siapa yang harus melapor ke saya					
3	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Saya sama sekali tidak mengetahui apa kinerja yang diharapkan dari saya					
5	Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan saya terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan					

Komponen Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)						
6	Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya					
7	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di perusahaan ini					
8	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima pegawai yang satu dan ditolak pegawai lain					
9	Saya mendapat tugas pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih pegawai					
Komponen Ketersediaan Waktu (<i>Time Availability</i>)						
10	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah dan mengerjakannya di Hari Minggu					
11	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang banyak menyita jam kerja saya					
12	Saya banyak diberi tugas di saat bersamaan sehingga susah mengaturnya					
13	Saya banyak mendapat tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari normal					
14	Saya merasa tidak memiliki waktu untuk mengambil cuti istirahat					
15	Saya tidak memiliki cukup pelatihan atau pengalaman untuk menjalankan tugas pekerjaan					
Komponen Kelebihan Beban Kerja (<i>Role Overload Quantitative</i>)						
16	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal					
17	Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya, kadang terlalu sulit dan kompleks					
18	Tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks					
19	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang disediakan					
Komponen Pengembangan Karier (Career Development)						
20	Saya tidak dapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini					
21	Jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkan di perusahaan lain, bukan di perusahaan ini					
22	Saya merasa karier saya tidak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini					
23	saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapatkan pengetahuan dan					

	keterampilan baru di pekerjaan saya					
24	Saya merasa karier saya sudah mentok					
Komponen Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)						
25	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing pegawai lain					
26	Saya bertanggung jawab menampung keluhan-keluhan pegawai lain dan mencari solusi					
27	Saya membuat keputusan yang mempengaruhi nasib pegawai lain					
28	Tanggung jawab saya di perusahaan ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang dari pada ke pekerjaan					
29	Saya bertanggung jawab terhadap masa depan pegawai lain					

2. Kepuasan Kerja

Upah/Gaji		Penilaian				
		SS	ST	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima					
2	Saya merasa puas dengan tunjangan-tunjangan yang diterima					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik sehingga saya merasa puas					
4	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menyenangkan sehingga saya merasa puas					
5	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan dan saya merasa puas					
6	Saya diberi kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
7	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
8	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan					
9	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
10	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, sehingga saya merasa puas					

Penyelia/Atasan						
11	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya, sehingga saya merasa puas					
12	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik, sehingga saya merasa puas					
13	Atasan membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan, sehingga saya merasa puas					
Rekan Sekerja						
14	Rekan sekerja saya cukup cerdas dalam bekerja sehingga saya merasa puas					
15	Rekan sekerja saya cukup membantu dalam bekerja sehingga saya merasa puas					
16	Rekan sekerja saya sangat menyenangkan, sehingga saya merasa puas					
17	Rekan sekerja saya bertanggungjawab atas pekerjaannya, sehingga saya merasa puas					
18	Rekan sekerja saya dapat dijadikan teladan dalam bekerja, sehingga saya merasa puas					
19	Rekan sekerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

Lampiran 2

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Golongan/ Ruang	Masa Kerja	Penghasilan Per Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Perempuan	27 Tahun	S-1	Pembukuan	B2	4 Tahun	Rp.2.000.000,00	Belum Menikah	-
2	Perempuan	42 Tahun	D3	Umum	B4	15 Tahun	Rp.4.000.000,00	Menikah	1
3	Laki-Laki	28 Tahun	SMA	Umum	B1	6 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	3
4	Laki-laki	44 Tahun	S-1	Pembukuan	C1	14 Tahun	Rp.5.500.000,00	Menikah	3
5	Laki-Laki	38 Tahun	S-1	Kabag. Teknik	C4	15 Tahun	Rp.8.500.000,00	Menikah	4
6	Laki-Laki	55 Tahun	SMK	Keuangan	C2	33 Tahun	Rp.7.400.000,00	Menikah	4
7	Laki-Laki	50 Tahun	S-1	Pengawas Intern	C4	18 Tahun	Rp.8.000.000,00	Menikah	3
8	Laki-Laki	47 Tahun	SMK	Pengawas Intern	C2	26 Tahun	Rp.7.000.000,00	Menikah	3
9	Perempuan	27 Tahun	S-1	Hubungan Langganan	B3	5 Tahun	Rp.2.000.000,00	Belum Menikah	-
10	Laki-Laki	50 Tahun	SMK	Perencanaan	B4	35 Tahun	Rp.5.000.000,00	Menikah	4
11	Laki-laki	39 Tahun	SMA	Perencanaan	B1	7 Tahun	Rp.1.500.000,00	Menikah	1
12	Laki-laki	43 Tahun	SMK	Produksi	B3	13 Tahun	Rp.2.400.000,00	Menikah	2

13	Laki-laki	30 Tahun	SMA	Produksi	B1	4 Tahun	Rp.1.500.000,00	Menikah	-
14	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Perawatan	B1	10 Tahun	Rp.2.000.000,00	Menikah	2
15	Laki-laki	53 Tahun	SMK	Distribusi	C1	32 Tahun	Rp.4.500.000,00	Menikah	3
16	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Distribusi	B3	17 Tahun	Rp.2.400.000,00	Menikah	1
17	Laki-laki	35 Tahun	SMK	Hubungan Langganan	B1	8 Tahun	Rp.2.000.000,00	Menikah	2
18	Laki-laki	55 Tahun	SMK	Distribusi	C1	28 Tahun	Rp.4.800.000,00	Menikah	3
19	Perempuan	45 Tahun	S-1	Pembukuan	C1	10 Tahun	Rp.4.500.000,00	Menikah	3
20	Perempuan	37 Tahun	SMK	Umum	B1	4 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	2
21	Perempuan	46 Tahun	SMK	Pembukuan	B3	22 Tahun	Rp.3.000.000,00	Menikah	6
22	Laki-laki	42 Tahun	SMK	Umum	B3	4 Tahun	Rp.2.000.000,00	Menikah	3
23	Laki-laki	30 Tahun	SMK	Hubungan Langganan	C1	22 Tahun	Rp.4.800.000,00	Menikah	4
24	Laki-laki	28 Tahun	SMA	Hubungan Langganan	B1	4 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-
25	Laki-laki	34 Tahun	SMK	Hubungan Langganan	B3	16 Tahun	Rp.2.400.000,00	Menikah	3
26	Laki-laki	30 Tahun	SMK	Unit Sanggau	B1	4 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-

27	Laki-laki	35 Tahun	SMK	Unit Parindu	B1	6 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	1
28	Laki-laki	31 Tahun	SMK	Unit Parindu	B1	4 Tahun	Rp. 1.500.000,00	Belum Menikah	-
29	Laki-laki	33 Tahun	SMK	Unit Balai Karangan	B1	5 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-
30	Laki-laki	35 Tahun	SMK	Unit Kembayan	B3	7 Tahun	Rp.2.000.000,00	Menikah	1
31	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Unit Entikong	B3	12 Tahun	Rp.4.000.000,00	Menikah	4
32	Laki-laki	32 Tahun	SMK	Unit Balai Sebut	B1	5 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	3
33	Laki-laki	39 Tahun	SMA	Unit Entikong	B1	6 Tahun	Rp.1.600.000,00	Menikah	1
34	Laki-laki	35 Tahun	SMA	Unit Beduai	B3	8 Tahun	Rp.2.500.000,00	Menikah	3
35	Laki-laki	31 Tahun	SMA	Unit Tayan	B1	5 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-
36	Laki-laki	39 Tahun	SMK	Unit Tayan	B1	7 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	1
37	Laki-laki	34 Tahun	SMA	Unit Sosok	B1	4 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-
38	Laki-laki	37 Tahun	SMK	Unit Meliau	B1	4 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	3
39	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Unit Sosok	B3	7 Tahun	Rp.2.000.000,00	Belum Menikah	1
40	Laki-laki	33 Tahun	SMA	Unit Meliau	B1	5 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	2

41	Laki-laki	32 Tahun	SMA	Unit Batang Tarang	B1	4 Tahun	Rp.1.500.000,00	Belum Menikah	-
42	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Unit Mukok	B3	7 Tahun	Rp.2.800.000,00	Menikah	3
43	Laki-laki	35 Tahun	SMK	Unit Mukok	B1	4 Tahun	Rp.1.600.000,00	Menikah	2
44	Laki-laki	35 Tahun	SMK	Unit Bonti	B1	5 Tahun	Rp.1.800.000,00	Menikah	2
45	Laki-laki	29 Tahun	D3	Unit Balai Karangan	B2	5 Tahun	Rp.2.000.000,00	Belum Menikah	-
46	Laki-laki	40 Tahun	SMK	Unit Balai Karangan	B3	8 Tahun	Rp.2.500.000,00	Menikah	3

Tabulasi Kuesioner Stres Kerja (X)

No	Stres Kerja																													Total (X)	Rata-Rata (X)	
	No. Hubungan Peran (Role)					Konflik Peran (Role)					Ketersediaan Waktu (Time Avail)					Beban Kerja (Role Overdevelopment Karir (Career)					Tanggung Jawab (Respons)											
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	X.25	X.26	X.27	X.28	X.29			
1	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	3.0
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93	3.2
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	119	4.1	
4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	97	3.3	
5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	99	3.4	
6	3	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	2	2	2	100	3.4	
7	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	106	3.7	
8	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	117	4.0	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.0	
10	5	4	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	103	3.6	
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	3.3	
12	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	97	3.3	
13	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	92	3.2	
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	86	3.0	
15	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	96	3.3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.0	
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	112	3.9
18	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	116	4.0	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	3.0	
20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	85	2.9	
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	113	3.9	
22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	110	3.8	
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	3.9	
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	105	3.6	
25	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	5	103	3.6	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	88	3.0	

27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	3.0
28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3.4
29	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	102	3.5	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	114	3.9		
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	118	4.1		
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119	4.1		
33	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	92	3.2		
34	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	94	3.2		
35	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	2.9		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	120	4.1		
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	113	3.9		
38	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	116	4.0		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4.0		
40	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	106	3.7		
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	104	3.6		
42	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	102	3.5		
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	111	3.8		
44	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	115	4.0			
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	111	3.8		
46	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	99	3.4		

Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja (Y)																			Total (X)	Rata-Rata (Y)
	Upah/Gaji		Pekerjaan					Pelempangan Prom			Penyelia/Atasan			Rekan Sekerja							
	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		
1	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	62	3.3
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	65	3.4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	66	3.5
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	67	3.5
5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	69	3.6
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68	3.6
7	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	72	3.8
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	64	3.4
9	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	66	3.5
10	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	64	3.4
11	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	63	3.3
12	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64	3.4
13	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	65	3.4
14	4	3	2	2	3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	67	3.5
15	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	65	3.4
16	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	55	2.9
17	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	66	3.5
18	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	3.5
19	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	65	3.4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	79	4.2
21	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	70	3.7
22	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	69	3.6

23	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	49	2.6
24	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	66	3.5
25	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.7
26	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	63	3.3
27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	60	3.2
28	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	67	3.5
29	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	62	3.3
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	64	3.4
31	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	2.8
32	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	68	3.6
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
34	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	3.6
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	3.9
36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49	2.6
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	59	3.1
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	57	3.0
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3.5
40	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3.3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
42	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	60	3.2
43	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	59	3.1
44	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	44	2.3
45	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	42	2.2
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	70	3.7

23	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	49	2.6
24	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	66	3.5
25	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	3.7
26	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	63	3.3
27	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	60	3.2
28	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	67	3.5
29	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	62	3.3
30	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	64	3.4
31	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	2.8
32	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	68	3.6
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
34	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	69	3.6
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	3.9
36	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	49	2.6
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	59	3.1
38	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	57	3.0
39	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3.5
40	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	62	3.3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.0
42	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	60	3.2
43	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	59	3.1
44	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	44	2.3
45	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	42	2.2
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	70	3.7

Y_18	Pearson Correlation	0.208	-.110	-.082	0.273	0.178	.297*	0.047	0.298	0.1	0.25	-.45**	0.280	0.273	.190	.029	.623*	.720*	1	.761*	.302
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.100	0.732	0.000	0.230	0.010	0.754	0.127	0.031	0.028	0.002	0.001	0.000	0.000	0.020	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_13	Pearson Correlation	0.000	0.088	0.185	0.088	0.128	0.182	0.039	0.033	0.174	0.252	.495**	.403*	.381*	.441*	0.420	.183	.715*	.781*	1	.601
	Sig. (2-tailed)	0.990	0.100	0.212	0.100	0.314	0.045	0.506	0.581	0.042	0.031	0.001	0.001	0.017	0.002	0.140	0.300	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Gross_Total	Pearson Correlation	.582*	.475*	.300	.645*	.715*	.896**	.218*	.590**	.635**	.574**	.532**	.694**	.605**	.675**	.743**	.482*	.638*	.803*	.821*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.042	0.000	0.000	0.000	0.032	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																					

Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas

1. Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,926	29

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,891	19

2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.36701088
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.057
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2), Uji Kelayakan Model (Uji F)

1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.923	0.518		9.508	0.000
	Stres Kerja	-0.433	0.144	-0.413	-3.009	0.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	0.171	0.152	0.3712

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.247	1	1.247	9.054	.004 ^b
	Residual	6.061	44	0.138		
	Total	7.309	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja