

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B
KABUPATEN SANGGAU**

SKRIPSI

OLEH:

JULFIRMANSYAH

NIM: 161310189



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

2022

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B
KABUPATEN SANGGAU**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:

JULFIRMANSYAH
NIM. 161310189

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal: 21 Juni 2022**

Majelis Penguji:

Pembimbing Utama



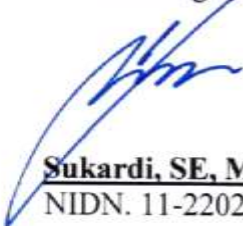
Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 00-300667-01

Penguji Utama



Samsuddin, SE, M.SI
NIDN. 11-131177-01

Pembimbing Pembantu



Sukardi, SE, MM
NIDN. 11-220282-01

Penguji Pembantu




Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 10-281085-01

Pontianak, 21 Juni 2022

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**



Dedi Harivanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah, kesehatan, kesabaran, ketekunan dan doa dari semua keluarga khususnya orang tua, saudara dan teman-teman, sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama 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.
3. Ibu Heni Safitri, S.E, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Neni Triana M, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
5. Ibu Devi Yasmin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia memberikan saran dan juga masukan dalam penulisan ini.
6. Bapak Sukardi, S.E, M.M selaku dosen Pembimbing Kedua yang bersedia memberikan saran dan arahan dan juga masukan dalam penulisan ini.

7. Bapak Ibu Dosen dan Civitas akademika Universitas Muhammadiyah Pontianak yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Acip Rasidi, A.Md, IP. selaku Kepala Rutan Kelas IIB Kabupaten Sanggau.
9. Bapak Edi Suhirman, S.Sos. selaku Kasubag Pengelolaan Rutan Kelas IIB Kabupaten Sanggau.
10. Bapak Abang Zainuddin dan Ibu Nurgia sebagai kedua orang tua yang telah membesarkan penulis sampai sekarang, dan telah mendukung penuh baik materi maupun doa, perhatian dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
11. Agusniati dan Isnardi sebagai abang dan kakak kandung yang telah berbaik hati memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat penulis tercinta : Yusi, Adriana, Ewit, Usen, Riyad, Basrozi, Danang, Aura dan Baim yang telah berbaik hati membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh anak Asrama Daranante Sanggau yang telah menjadi saksi dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan dan rekan-rekan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak Angkatan 2016, yang tidak bias saya sebutkan satu per satu.

Semoga amal baik dari kalian semuanya mendapatkan balasan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang Profesional membangun sangat penulis harapkan demi kebaikan skripsi ini di masa mendatang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pontianak, Maret 2022
Penulis

Julfirmansyah
161310189

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau yang berjumlah 49 pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi sederhana (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (Uji F).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 4,813 - 0,278 X$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,230, yang berarti hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja lemah. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,053, artinya bahwa 5,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja sedangkan sisanya 94,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 2,637 < F_{tabel} 4,04$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja.

Kata kunci : Stres kerja, Kepuasan kerja

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kerangka Pemikiran.....	8
G. Metode Penelitian	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Teknik Pengumpulan Data.....	10
3. Populasi dan Sampel.....	11
4. Variabel Penelitian.....	12
5. Skala Pengukuran.....	12
6. Teknik Analisis Data	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Sumber Daya Manusia	18
B. Stres Kerja.....	20
C. Kepuasan Kerja	22
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Rumah Tahanan Negara.....	25
B. Visi dan Misi.....	26
C. Struktur Organisasi.....	27
D. Uraian Tugas	29
E. Gaji dan Tunjangan.....	32

F. Jam Kerja	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	34
B. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Instrumen.....	39
2. Uji Normalitas	42
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	43
4. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	44
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	45
6. Uji Kelayakan Model (uji F)	45
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	47
B. Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kapasitas Rumah Tahanan Tahun 2021.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian Tahun 2021	2
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.4 Nilai Rata-Rata Prestasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018-2020	4
Tabel 1.6 Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	13
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	16
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	36
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per bulan.....	37
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	38
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	38
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	40
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	43
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	44
Tabel 4.16 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	9
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	51
Lampiran 2: Data Responden.....	58
Lampiran 3: Tabulasi Stres Kerja	61
Lampiran 4 : Tabulasi Kepuasan Kerja.....	64
Lampiran 5: Uji Validitas.....	67
Lampiran 6: Uji Reliabilitas.....	77
Lampiran 7: Uji Normalitas	78
Lampiran 8: Analisis Regresi Linier Sederhana	78
Lampiran 9: Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R).....	79
Lampiran 10: Uji Kelayakan Model (Uji F)	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut PP No 58 Tahun 2010 tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang pelaksanaan kitab undang-undang hukum acara pidana pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa Rumah Tahanan Negara selanjutnya disebut RUTAN adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyelidikan, penuntutan dan pemeriksaan di sidang pengadilan. Sedangkan Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) menurut UU No 12 Tahun 1995 tentang Lembaga Pemasyarakatan pada pasal 1 angka 3 adalah tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik pemasyarakatan.

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau berada dalam naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dan secara khusus berada dalam naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dan bertanggung jawab kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Barat. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau terletak di Jalan KH Dewantara, Kelurahan Ilir Kota, Kecamatan Kapuas, Kabupaten Sanggau. Kapasitas Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau
Kapasitas Rumah Tahanan
Tahun 2021

Blok	Kapasitas	Jumlah Tahanan	Kelebihan (%)
A	32	68	112,50
B	54	135	150,00
C	21	39	85,71
D	56	120	114,28
E	24	60	150,00
F	24	52	116,66
Total	211	474	124,64

Sumber: Rutan Kelas IIB Kab Sanggau, 2021

Berdasarkan dari Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa kapasitas Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau mengalami over kapasitas sebesar 124,64%, di mana satu ruangan harusnya maksimal memuat 6-8 warga binaan justru terpaksa dipergunakan untuk menampung hingga 13-17 wargabinaan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan HAM Nomor M.01.PL.01.01 Tahun 2003 tentang Pola Bangunan Unit Pelaksanaan Teknis menyatakan bahwa standar luas hunian pada Lapas maupun Rutan minimal 5,4 meter persegi. Adapun jumlah Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian
Tahun 2021

Bagian	Jumlah
Kepala Rutan	1
Sub Seksi Pengelolaan	5
Sub Seksi Pelayanan Tahanan	4
Kesatuan Pengamanan Rutan	39
Jumlah	49

Sumber: Rutan Kelas IIB Kab Sanggau, 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau bekerja di Bagian Kesatuan Pengamanan Rutan sebanyak 79,59% .

Sistem presensi yang ada pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau adalah dengan menggunakan *fingerprint*. Tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau dari Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	289	50	14.450	82	108	8	198	1,37
2019	291	51	14.841	144	93	13	250	1,68
2020	292	51	14.892	106	71	6	183	1,22

Sumber: Rutan Kelas IIB Kab Sanggau, 2021

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus Hasibuan (2016:51) sebagai berikut:

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

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa tingkat absensi dari Tahun 2018 sampai Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 22,63% dan pada Tahun 2019 sampai Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 27,38%. Menurut Hamali (2016:246): “Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-

gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan”.

Menurut Priansa (2018:295):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang telambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Berikut ini adalah nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil

Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau Tahun 2018-2020 :

Tabel 1.4
Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Rata-Rata	Sebutan	Naik/Turun (%)
2018	80,39	Cukup	-
2019	81,33	Cukup	1,17
2020	81,25	Cukup	(0,10)

Sumber: Rutan Kelas IIB Kab Sanggau, 2021

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau mengalami peningkatan pada Tahun 2019 sebesar 1,17% dari tahun sebelumnya, pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 0,10% dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat baik, apabila PNS memiliki :
 - a. Nilai dengan angka $110 \leq x \leq 120$ (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh) dan

- b. Menciptakan ide baru dan/cara baru dalam meningkatkan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara.
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (Sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh).
 3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $\leq x <$ angka 90 (sembilan puluh).
 4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $\leq x <$ angka 70 (tujuh puluh) dan.
 5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh)

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. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

Jacobs dan Solomon (Spector, 1997) dalam Priansa (2018:294) menyatakan bahwa : “Korelasi kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja”.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Seksi Pengelolaan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau yaitu Bapak Edi Suhirman S.Sos, diketahui bahwa pegawai Bagian Pengamanan Rutan khususnya petugas jaga perlu ditambah karena petugas jaga yang ada hanya 34 orang yang dibagi menjadi

4 regu. Dalam satu regu terdiri dari 6 pegawai, di mana 6 pegawai ini harus mengontrol 474 tahanan dan narapidana. Pada saat ini Rutan Kelas IIB Kabupaten Sanggau berkapasitas 211 tahanan dan narapidana, akan tetapi dihuni oleh 474 narapidana dan tahanan, sehingga Rutan Kelas IIB Kabupaten Sanggau mengalami over kapasitas, dan beban kerja petugas menjadi semakin besar. Menurut Handoko (2017:201): “Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, di antara kondisi-kondisi kerja tersebut di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan”.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau”**.

B. Permasalahan

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini ialah : Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kelas IIB Kabupaten Sanggau?.

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya pembahasan akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Stres kerja dibatasi pada :
 - a. Kebingungan peran
 - b. Konflik peran
 - c. Ketersedian waktu

- d. Kelebihan beban kerja
 - e. Pengembangan karir
 - f. Tanggung jawab
2. Kepuasan kerja dibatasi pada :
- a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Penyelia/atasan
 - e. Rekan sekerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah serta dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi Rutan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan kepuasan kerja, serta menjadi sumbangan pemikiran

yang dapat digunakan untuk menguatkan kebijakan yang berkaitan dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik lagi.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini akan menjadi tambahan referensi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres kerja dan kepuasan kerja pegawai.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Hamali (2016:242): “Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang diresahkan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual”.

Adapun dimensi untuk mengukur stres kerja menurut Oei (2010:189) adalah sebagai berikut:

1. Kebingungan Peran (*role ambiguity*)
2. Konflik Peran (*role conflict*)
3. Ketersediaan Waktu (*time availability*)
4. Kelebihan Beban Kerja (*role overload-quantitative*)
5. Pengembangan Karir (*career development*)
6. Tanggung Jawab (*responsibility*)

Menurut Robbins dan Coulter (2009:301) dalam Edison, dkk (2020:210): “*Job satisfaction refers to a person general attitude towards his or her job* (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya)”.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993) dalam Edison, dkk (2020:213) 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 tanggung jawab.
3. Kesempatan Promosi, tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

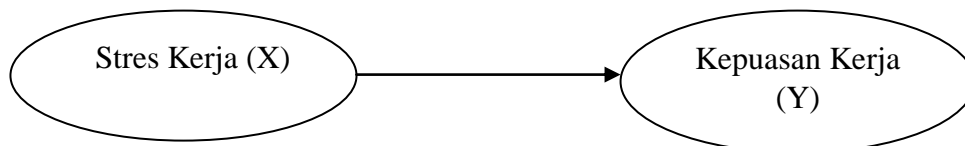
5. Rekan Sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Adapun hasil penelitian terdahulu mengenai stres kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gofur (2018), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, di mana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif.
2. Fujiansyah (2020), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother’s Lahat”, menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2019:15): “Penelitian asosiatif 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”. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan kerja di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2019:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan”. Adapun cara untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:194): “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”. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Kepala Sub Seksi Pengelolaan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Penulis memberikan daftar pernyataan kepada Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2019:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu jumlah tahanan atau narapidana, jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai, nilai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:117): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau yang berjumlah 49 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:118): “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:124): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini

yaitu 49 pegawai atau semua Pegawai Negeri Sipil Rumah Tahanan Kelas IIB Kabupaten Sanggau.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:60): “ Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2012:61) : “ Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Stres Kerja (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2012:61) : “ Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2012:134) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa

pernyataan atau pertanyaan”. Jawaban setiap item dalam penelitian ini dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1.6
Skor Jawaban Dengan Skala Likert

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:363): “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment*.

Menurut Siregar (2019:77) suatu instrumen dikatakan valid bila:

- a. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Soegiyono, 1999).
- b. Koefisien korelasi *product moment* $>$ r-tabel ($\alpha : n - 2$), $n =$ jumlah sampel.

c. Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2019:87): “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 dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2019:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2019:153): “Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan untuk uji statistik berjenis parametik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi dengan normal, maka digunakan statistik nonparametrik”. Seperti diketahui bahwa uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Menurut Sujarweni (2019:55): “Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal, jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi dengan normal”.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Menurut Siregar (2019:379): “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Metode analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk memprediksi nilai dari variabel tak bebas yaitu kepuasan kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu stres kerja (X). Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Stres Kerja

a dan b = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)

Menurut Siregar (2019:338): “Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arahan hubungan antara dua variabel”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *pearson product moment*. Menurut Siregar (2019:338): “Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio”. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut:

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungann
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 (2019:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2019:338): “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 adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Siregar (2019:338)

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Nilai Korelasi

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:159): “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". Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk melakukan prediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja. Pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

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

H_1 : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi stres kerja.

2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} .

F_{hitung} dicari menggunakan metode Anova dengan bantuan SPSS versi 25

Nilai F_{tabel} dapat dicari menggunakan Tabel F dengan rumus :

$$F_{tabel} = F(\alpha) (1, n-2) = F(0,05) (1, 49-2) = F(0,05) (1, 47) = 4,04$$

4) Kaidah Pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

5) Pengambilan Keputusan

Menerima atau menolak hipotesis

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar laki-laki, berusia 30-39 tahun, berpendidikan D III, bekerja di Bagian Kesatuan Pengamanan Rutan, memiliki golongan/ruang II/a, memiliki masa kerja 1-10 tahun, memiliki penghasilan Rp.3.000.000.00–Rp.4.299.999.00 per bulan, sudah menikah dan memiliki tanggungan sebanyak 1 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 4,813 - 0,278 X$
3. Nilai koefisien korelasi sederhana (R) adalah 0,230, artinya terdapat hubungan yang lemah antara stres kerja dan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,053 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 5,3%, sedangkan sisanya 94,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5. Hasil analisis kelayakan regresi (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,637 sedangkan F tabel sebesar 4,04, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya model regresi linear tidak dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel stres kerja Pegawai Negeri Sipil di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kab Sanggau.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau sebagai berikut :

- 1 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang memiliki kelebihan beban kerja yang tinggi agar terhindar dari stres kerja. Pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebihan sebaiknya diberikan tunjangan tambahan.
- 2 Kepala Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau sebaiknya selalu menjaga hubungan baik dengan pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohni Anwar, dan Imas Komariyah. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Fujiansyah, Deky. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat. **Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Vol 9 (01),01-10.
- Gani, Irwan Dan, Siti Amalia. 2015. **Alat Analisis Data Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial**. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Gofur, Abdul. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. **Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)**, Vol 3. (01), 295-304.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. **Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia**. CAPS (*Center For Academic Publishing Service*), Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2017. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua. Cetakan Keduapuluh Tiga. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Nimran, Umar dan, Amirullah. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Pendekatan Riset**. Sinar Akademika Malang, Malang.
- Oei, Istjanto. 2010. **Riset Sumber Daya Manusia**, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1983 Tentang Pelaksanaan kitab UU Hukum Acara Pidana.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 1999 Tentang Syarat-Syarat Dan Tata Cara Pelaksanaan Wewenang, Tugas, Dan Tanggung Jawab Perawatan Tahanan.

Priansa, Donni Juni. 2018. **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. CV. Alfabeta, Bandung.

Siregar, Syofian. 2019. **Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif**. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. CV. Alfabeta, Bandung.

Sujarweni, V Wiratna. 2019. **SPSS Untuk Penelitian**. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

KUESIONER

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kabupaten Sanggau

Dengan Hormat,

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan dari bapak/ibu/saudara/I untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi kuesioner yang kami sertakan berikut ini. Kuesioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Mengingat betapa pentingnya data ini, maka kami sangat mengharapkan agar kuesioner ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

A. IDENTITAS PENELITIAN

Nama : Julfirmansyah
 JenisKelamin : Laki-Laki
 NIM : 161310189
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak
 No HP : 082186093939

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis () atau silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang akurat.
3. Pilihan jawaban dari masing-masing pertanyaan/pernyataan adalah sebagai berikut:

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

C. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :.....
2. Jenis Kelamin :.....
3. Usia :.....
4. Pendidikan :.....
5. Bagian :.....
6. Golongan/Ruangan :.....
7. Masa Kerja :.....
8. Penghasilan/Bulan :.....
9. Status Perkawinan :.....
10. Jumlah Tanggungan :.....
11. No. HP :.....

D. KUESIONER STRES KERJA(X)

No	Item Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
Kebingungan Peran						
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas					
2	Saya tidak tahu kepada siapa 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 di instansi ini secara keseluruhan					
Konflik Peran						
6	Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya					
7	Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di instansi ini					
8	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima pegawai yang satu dan ditolak pegawai lain					
9	Saya mendapat tugas pekerjaan yang menimbulkan konflik dari dua atau lebih pegawai					
Ketersediaan Waktu						
10	Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah dan mengerjakannya di hari Minggu atau di hari libur lainnya					
11	Saya banyak menghabiskan waktu untuk mengikuti rapat-rapat tak penting yang menyita jam kerja saya					

12	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya					
13	Saya mendapat banyak tugas 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 pekerjaan					
Kelebihan Beban Kerja						
16	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal					
17	Tugas-tugas yang diberikan ke saya, kadang terlalu sulit dan kompleks					
18	Tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks.					
19	Instansi menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang disediakan					
Pengembangan Karir						
20	Saya tidak mendapat kesempatan untuk memajukan instansi ini					
21	Jika saya mengharap promosi, saya hanya bias mendapatkan di instansi lain, bukan di instansi ini					
22	Saya merasa karier saya tak akan maju jika tinggal terus di instansi ini					
23	Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya					
24	Saya merasa karier saya sudah mentok					
Tanggung Jawab						
25	Saya dibebani tanggung jawab untuk membimbing pegawai lain					
26	Saya bertanggung jawab menampung keluh kesah					

	pegawai lain dan mencari olusinya					
27	Saya membuat keputusan yang mempengaruhi nasib pegawai lain					
28	Tanggung jawab saya di instansi ini lebih banyak berurusan dengan orang-orang daripada pekerjaan					
29	Saya bertanggung jawab terhadap masa depan pegawai lain					

E. KUESIONER KEPUASAN KERJA (Y)

No	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Upah/Gaji						
1	Gaji yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya sehingga saya merasa puas					
Pekerjaan						
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki sehingga saya merasa puas					
4	Saya diberi kepercayaan atas pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya merasa puas					
5	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
6	Saya puas atas system promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih lebih baik sehingga saya merasa puas					
Penyelia/Atasan						
8	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya sehingga saya merasa puas					

9	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya sehingga saya merasa puas					
10	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik sehingga saya merasa puas					
11	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan sehingga saya merasa puas					
Rekan Sekerja						
12	Rekan sekerja saya sangat membantu dalam bekerja sehingga saya merasa puas					
13	Rekan sekerja saya bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga saya merasa puas					
14	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

*Lampiran2***Data Responden**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian	Golongan/Ruang	Masa Kerja	Penghasilan/Bulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Laki-laki	34	D3	Kepala Rutan	III/c	21	7.000.000	Kawin	4
2	Laki-laki	35	SMA	KA. Kesatuan Pengamanan Rutan	II/b	13	4.300.000	Kawin	3
3	Laki-laki	31	SMA	Kasubsi Pelayanan Tahanan	III/a	22	4.600.000	Kawin	3
4	Perempuan	39	SMA	Pengelola Data Gaji Pegawai	II/d	12	2.601.000	Kawin	3
5	Perempuan	27	D3	Penyusunan Laporan Keuangan	III/b	10	5.150.000	Kawin	1
6	Perempuan	38	D3	Pengelola Data Kepegawaian	III/a	11	6.000.000	Kawin	4
7	Perempuan	24	SMA	Bendahara Pengeluaran	II/a	3	2.400.000	Kawin	1
8	Laki-laki	33	SMA	Bendahara Penerimaan	II/a	12	3.191.000	Kawin	3
9	Laki-laki	40	D3	Registrator Pemasyrakatan	II/d	7	3.820.000	Kawin	4
10	Perempuan	35	SMA	Pengelola Makanan	II/c	22	4.500.000	Kawin	4
11	Laki-laki	26	SMA	Pengelola Pembina Kemandirian	II/a	3	2.500.000	Kawin	1
12	Laki-laki	25	D3	Komandan Jaga	II/d	7	3.850.000	Kawin	2
13	Laki-laki	31	SMA	Komandan Jaga	II/c	11	4.100.000	Kawin	3
14	Laki-laki	42	D3	Komandan Jaga	II/d	8	3.800.000	Kawin	2
15	Laki-laki	45	D3	Komandan Jaga	II/d	12	2.601.000	Kawin	3
16	Laki-laki	29	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	3	2.000.000	Belum Kawin	0
17	Laki-laki	25	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	3	2.118.000	Belum Kawin	0

18	Laki-laki	32	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	23	3.000.000	Kawin	2
19	Laki-laki	25	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	12	3.100.000	Belum Kawin	0
20	Laki-laki	27	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	14	3.110.000	Belum Kawin	0
21	Laki-laki	33	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	24	3.800.000	Kawin	2
22	Laki-laki	35	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	21	3.900.000	Kawin	4
23	Laki-laki	31	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	23	3.500.000	Kawin	2
24	Laki-laki	24	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/b	14	2.800.000	Belum Kawin	0
25	Laki-laki	25	D3	Petugas/Anggota jaga	II/a	5	3.200.000	Belum Kawin	0
26	Laki-laki	35	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	15	3.200.000	Kawin	4
27	Laki-laki	25	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	11	2.800.000	Belum Kawin	0
28	Laki-laki	27	D3	Petugas/Anggota jaga	II/a	9	3.420.000	Belum Kawin	0
29	Laki-laki	32	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	12	3.400.000	Kawin	3
30	Laki-laki	30	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	10	2.310.000	Kawin	3
31	Laki-laki	29	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	13	2.201.000	Belum Kawin	0
32	Laki-laki	27	D3	Petugas/Anggota jaga	II/a	5	3.100.000	Belum Kawin	0
33	Laki-laki	31	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	9	3.500.000	Kawin	2
34	Laki-laki	28	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	7	2.020.000	Belum Kawin	0
35	Laki-laki	25	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	5	2.100.000	Belum Kawin	0
36	Laki-laki	34	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	12	3.250.000	Kawin	2
37	Laki-laki	32	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	15	3.500.000	Kawin	3
38	Laki-laki	31	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	12	3.350.000	Kawin	1
39	Laki-laki	25	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	11	3.400.000	Belum Kawin	0
40	Laki-laki	26	D3	Petugas/Anggota jaga	II/a	7	3.120.000	Kawin	0

41	Laki-laki	32	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	9	3.600.000	Kawin	2
42	Laki-laki	27	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	8	2.500.000	Belum Kawin	0
43	Laki-laki	33	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	15	3.450.000	Kawin	2
44	Laki-laki	29	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	8	3.400.000	Belum Kawin	0
45	Laki-laki	31	D3	Petugas/Anggota jaga	II/d	10	3.600.000	Kawin	2
46	Laki-laki	32	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	7	3.650.000	Kawin	2
47	Laki-laki	27	SMA	Petugas/Anggota jaga	II/a	8	3.400.000	Belum Kawin	0
48	Laki-laki	31	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	9	3.250.000	Belum Kawin	0
49	Laki-laki	32	D3	Petugas/Anggota jaga	II/c	9	3.700.000	Kawin	3

Lampiran 3

Tabulasi stes kerja (X)

No	Kebingungan Peran					Konflik Peran				Ketersediaan Waktu						Kelebihan Beban Kerja				Pengembangan Karir					Tanggung Jawab					Total Score	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	117	4,03	
2	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	113	3,90
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	102	3,52
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	98	3,38
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	123	4,24
6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	109	3,76
7	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	112	3,86
8	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	4	3	3	88	3,03
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	114	3,93
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	104	3,59
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	144	4,97
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	113	3,90
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	108	3,72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	117	4,03
15	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	103	3,55
16	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	4	4	4	123	4,24
17	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	90	3,10

18	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	104	3,59	
19	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3	2	2	1	99	3,41	
20	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	4,83	
21	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	3	3	119	4,10	
22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	115	3,97	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111	3,83	
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	117	4,03	
25	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	2	114	3,93	
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	123	4,24	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	134	4,62
28	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	113	3,90	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	108	3,72
30	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	111	3,83
31	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	76	2,62	
32	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	103	3,55	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	4,52
34	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	112	3,86	
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	102	3,52	
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	110	3,79	
37	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	112	3,86	
38	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	5	4	3	4	2	2	1	103	3,55	
39	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	106	3,66	
40	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	105	3,62	
41	4	3	4	3	2	5	5	3	4	2	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	106	3,66	

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	144	4,97
43	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	5	1	123	4,24			
44	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	112	3,86			
45	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	89	3,07
46	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	124	4,28		
47	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	107	3,69		
48	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	95	3,28		
49	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	102	3,52		
Total	196	197	191	194	190	209	190	198	199	193	185	181	187	172	215	207	202	189	182	185	172	189	195	193	173	182	160	168	154				
Jumlah	968				796				1133				780				934				837												
Rata- Rata	3,951020408				4,06122449				3,853741497				3,979591837				3,812244898				3,416326531												

Lampiran 4

No	Tabulasi Kepuasan Kerja (Y)														Total Score	Rata-rata
	Gaji/Upah		Pekerjaan			Kesempatan Promosi		Penyeliaan/Atasan				Rekan Sekerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	59	4,21
2	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	54	3,86
3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	48	3,43
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	60	4,29
5	2	5	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	2	2	47	3,36
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	59	4,21
7	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	40	2,86
8	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	59	4,21
9	3	5	3	2	3	3	5	2	4	4	5	3	2	3	47	3,36
10	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	45	3,21
11	5	5	4	3	5	2	5	3	3	4	5	4	3	5	56	4,00
12	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	52	3,71
13	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	54	3,86
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54	3,86
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58	4,14
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	51	3,64
17	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	65	4,64

18	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	62	4,43
19	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	38	2,71
20	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	33	2,36
21	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	59	4,21
22	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	54	3,86
23	3	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	48	3,43
24	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	60	4,29
25	2	5	4	2	2	4	4	4	4	3	5	4	2	2	47	3,36
26	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	59	4,21
27	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	40	2,86
28	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	59	4,21
29	3	5	3	2	3	3	5	2	4	4	5	3	2	3	47	3,36
30	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	45	3,21
31	5	5	4	3	5	2	5	3	3	4	5	4	3	5	56	4,00
32	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	52	3,71
33	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	54	3,86
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54	3,86
35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58	4,14
36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	51	3,64
37	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	65	4,64
38	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	62	4,43
39	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	38	2,71
40	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	33	2,36
41	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	59	4,21

42	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	54	3,86
43	3	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	48	3,43
44	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	60	4,29
45	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	59	4,21
46	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	54	3,86
47	3	5	3	4	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	48	3,43
48	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	60	4,29
49	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	47	3,36
Total	190	216	161	158	192	189	210	178	168	181	217	162	158	191		
Jumlah	406		511			399		744				511				
Rata-Rata	4,1428571 43		3,476190476			4,071428571		3,795918367				3,476190476				

X5	Pearson Correlation	,376 **	,414 **	,394 **	,358 *	1	,459 **	,249	,380 **	,527 **	,481 **	,212	,282	,369 **	,226	,138	,210	,068	,249	,442 **	,421 **	,261	,314	,240	,255	,114	,327 *	,016	,201	,166	,518**	
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,005	,012		,001	,085	,007	,000	,000	,144	,050	,009	,119	,345	,148	,641	,084	,001	,003	,070	,028	,097	,077	,436	,022	,914	,166	,255	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X6	Pearson Correlation	,437 **	,418 **	,413 **	,486 **	,459**	1	,526 **	,369 **	,570 **	,447 **	,517 **	,386 **	,533 **	,471 **	,311	,378	,318	,653 **	,339	,467 **	,412 **	,423 **	,278	,252	,449 **	,390 **	,220	,382 **	,247	,703**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,003	,000	,001		,000	,009	,000	,001	,000	,006	,000	,001	,030	,007	,026	,000	,017	,001	,003	,002	,053	,080	,001	,006	,128	,007	,087	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X7	Pearson Correlation	,376 **	,312 *	,394 **	,138	,249	,526 **	1	,318 *	,458 **	,415 **	,339 *	,466 **	,480 **	,422 **	,304	,210	,384 **	,389 **	,318	,306 *	,319 *	,376 **	,179	,284	,550 **	,356 **	,203	,148	,238	,593**	
	Sig. (2-tailed)	,008	,029	,005	,345	,085	,000		,026	,001	,003	,017	,001	,000	,003	,034	,148	,006	,006	,026	,033	,025	,008	,219	,048	,000	,012	,162	,310	,099	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X8	Pearson Correlation	,234	,275	,522 **	,300 *	,380**	,369 **	,318 *	1	,431 **	,499 **	,457 **	,270	,317 *	,452 **	,298	,327	,125	,294	,342 *	,479 **	,433 **	,439 **	,388 **	,072	,218	,421 **	,169	,219	,132	,574**	
	Sig. (2-tailed)	,105	,056	,000	,036	,007	,009	,026		,002	,000	,001	,060	,026	,001	,038	,022	,390	,040	,016	,000	,002	,002	,006	,621	,132	,003	,246	,130	,368	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X9	Pearson Correlation	,444 **	,434 **	,419 **	,334 *	,527**	,570 **	,458 **	,431 **	1	,638 **	,353 *	,350 *	,550 **	,410 **	,256	,225	,385 **	,376 **	,548 **	,502 **	,386 **	,531 **	,158	,309	,327 *	,513 **	,178	,296 *	,234	,681**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,003	,019	,000	,000	,001	,002		,000	,013	,014	,000	,003	,076	,120	,006	,008	,000	,000	,006	,000	,278	,031	,022	,000	,222	,039	,106	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X10	Pearson Correlation	,639 **	,631 **	,534 **	,399 **	,481**	,447 **	,415 **	,499 **	,638 **	1	,558 **	,380 **	,477 **	,498 **	,364 *	,149	,308	,495 **	,574 **	,469 **	,408 **	,439 **	,221	,319	,420 **	,395 **	,026	,205	,249	,707**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,001	,003	,000	,000		,000	,007	,001	,000	,010	,307	,032	,000	,000	,001	,004	,002	,126	,026	,003	,005	,859	,158	,084	,000	

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49			
X11	Pearson Correlation	,412	,657	,561	,633	,212	,517	,339	,457	,353	,558	1	,533	,661	,717	,062	,175	,110	,349	,362	,461	,431	,419	,208	,186	,382	,338	,219	,274	,274	,668**			
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,144	,000	,017	,001	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,671	,229	,453	,014	,011	,001	,002	,003	,151	,200	,007	,017	,130	,056	,057	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X12	Pearson Correlation	,133	,364	,199	,395	,282*	,386	,466	,270	,350	,380	,533	1	,736	,534	,134	,279	,354	,314	,380	,416	,451	,385	,024	,375	,404	,256	,275	,470	,391	,621**			
	Sig. (2-tailed)	,363	,010	,170	,005	,050	,006	,001	,060	,014	,007	,000	,000	,000	,000	,360	,052	,013	,028	,007	,003	,001	,006	,869	,008	,004	,076	,056	,001	,005	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X13	Pearson Correlation	,322	,625	,357	,644	,369**	,533	,480	,317	,550	,477	,661	,736	1	,567	,143	,185	,279	,325	,534	,478	,344	,417	-	,305	,332	,258	,237	,400	,345	,684**			
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,012	,000	,009	,000	,000	,026	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,326	,204	,052	,022	,000	,001	,016	,003	,958	,033	,020	,073	,101	,004	,015	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X14	Pearson Correlation	,151	,445	,450	,575	,226	,471	,422	,452	,410	,498	,717	,534	,567	1	,100	,289	,162	,422	,457	,468	,489	,471	,175	,232	,390	,397	,429	,313	,364	,687**			
	Sig. (2-tailed)	,300	,001	,001	,000	,119	,001	,003	,001	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,496	,044	,266	,003	,001	,001	,000	,001	,229	,109	,006	,005	,002	,029	,010	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X15	Pearson Correlation	,402	,243	,292	,101	,138	,311	,304	,298	,256	,364	,062	,134	,143	,100	1	,650	,650	,524	,259	,455	,548	,417	,300	,235	,207	,243	,122	,363	,160	,508**			
	Sig. (2-tailed)	,004	,092	,042	,492	,345	,030	,034	,038	,076	,010	,671	,360	,326	,496	,000	,000	,000	,072	,001	,000	,003	,036	,104	,154	,093	,403	,010	,273	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X16	Pearson Correlation	,178	,159	,319	,156	,210	,378	,210	,327	,225	,149	,175	,279	,185	,289	,650	1	,469	,412	,234	,512	,512	,480	,271	,134	,240	,291	,134	,370	,221	,509**			
	Sig. (2-tailed)	,220	,275	,026	,284	,148	,007	,148	,022	,120	,307	,229	,052	,204	,044	,000	,000	,001	,003	,105	,000	,000	,000	,060	,360	,096	,043	,357	,009	,127	,000	,000	,000	

	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49		
X17	Pearson Correlation	,425**	,195	,216	,013	,068	,318*	,384**	,125	,385**	,308*	,110	,354*	,279	,162	,650**	,469**	1	,454**	,260	,352*	,506**	,448**	,274	,146	,113	,286*	,134	,485**	,253	,505**
	Sig. (2-tailed)	,002	,180	,137	,928	,641	,026	,006	,390	,006	,032	,453	,013	,052	,266	,000	,001		,001	,071	,013	,000	,001	,057	,317	,441	,047	,359	,000	,079	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X18	Pearson Correlation	,302*	,273	,302*	,416**	,249	,653**	,389**	,294*	,376**	,495**	,349*	,314*	,325	,422**	,524**	,412**	,454**	1	,483**	,427**	,547**	,443**	,351*	,329	,521**	,452**	,273	,484**	,220	,675**
	Sig. (2-tailed)	,035	,058	,035	,003	,084	,000	,006	,040	,008	,000	,014	,028	,022	,003	,000	,003	,001		,000	,002	,000	,001	,013	,021	,000	,001	,057	,000	,129	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X19	Pearson Correlation	,301*	,445**	,351*	,442**	,442**	,339*	,318*	,342	,548**	,574**	,362	,380	,534	,457	,259	,234	,260	,483**	1	,658**	,504**	,464**	,271	,209	,328*	,535**	,207	,307*	,223	,663**
	Sig. (2-tailed)	,036	,001	,013	,001	,001	,017	,026	,016	,000	,000	,011	,007	,000	,001	,072	,105	,071	,000		,000	,000	,001	,060	,149	,022	,000	,153	,032	,124	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X20	Pearson Correlation	,310*	,447**	,371**	,414**	,421**	,467**	,306*	,479**	,502**	,469**	,461**	,416**	,478**	,468**	,455**	,512**	,352**	,427**	,658**	1	,606**	,611**	,286*	,263	,170	,491**	,227	,447**	,170	,711**
	Sig. (2-tailed)	,030	,001	,009	,003	,003	,001	,033	,000	,000	,001	,001	,003	,001	,001	,001	,000	,013	,002	,000		,000	,000	,047	,068	,243	,000	,117	,001	,243	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X21	Pearson Correlation	,311*	,275	,327*	,316*	,261	,412**	,319*	,433**	,386**	,408**	,431**	,451**	,344	,489**	,548**	,512**	,506**	,547**	,504**	,606**	1	,651**	,475**	,334	,314	,534**	,499**	,580**	,349	,743**
	Sig. (2-tailed)	,029	,056	,022	,027	,070	,003	,025	,002	,006	,004	,002	,001	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,019	,028	,000	,000	,000	,014	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
X22	Pearson Correlation	,334*	,360*	,451**	,327*	,314*	,423**	,376**	,439**	,531**	,439**	,419**	,385**	,417**	,471**	,417**	,480**	,448**	,443**	,464**	,611**	,651**	1	,276	,428	,399	,702	,366	,429	,474	,753**
	Sig. (2-tailed)	,019	,011	,001	,022	,028	,002	,008	,002	,000	,002	,003	,006	,003	,001	,003	,000	,001	,001	,001	,001	,000	,000		,055	,002	,004	,000	,010	,002	,001

Lampiran 6**Uji Realibilitas**

1. Hasil Uji Realibilitas Variabel Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,938	,940	29

2. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,872	,877	14

*Lampiran 7***Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,69375562
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,092
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,805
Asymp. Sig. (2-tailed)		,535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Lampiran 8***Analisis Regresi Linier Sederhana****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,813	,661		7,282	,000
	Stres Kerja	-,278	,171	-,230	-1,624	,111

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Lampiran 9***Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (R)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,230 ^a	,053	,033	,55494

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

*Lampiran 10***Uji Kelayakan Model (Uji F)****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,812	1	,812	2,637	,111 ^a
	Residual	14,474	47	,308		
	Total	15,286	48			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja