

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
PEMBANGKITAN SELAMA MASA
PADEMI COVID - 19**

TESIS

OLEH

**SELLA NOVIA
NPM : 191804031**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/22

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
PEMBANGKITAN SELAMA
MASA PADEMI COVID - 19**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu-syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH:

**SELLA NOVIA
NPM. 191804031**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 21/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja
Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama Masa
Pandemi Covid-19.**

Nama : Sella Novia

NPM : 191804031

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Abdul Haris, S. Ag, M.Si

Pembimbing II



Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K. MS

HALAMAN *PERNYATAAN*

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dengan **judul “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Medan Area maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Medan, Januari 2022
Yang menyatakan,

Sella Novia
NPM. 191804031

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sella Novia
NPM : 191804031
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama Masa Pandemi Covid-19

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

Yang menyatakan



Sella Novia

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
PEMBANGKITAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh :Sella Novia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Subjek penelitian sebanyak 111 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Pengambilan data dilakukan menggunakan skala likert yang terdiri dari tiga skala, yaitu skala motivasi kerja, skala kepuasan kerja, dan skala stres kerja. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda. Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi covid-19 sebesar 41,9% sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dari hasil penelitian di tarik kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja

***EFFECT OF JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON
EMPLOYEE STRESS OF PT. PLN (PERSERO) GENERATING DURING
THE COVID-19 PANDEMIC***

By : Sella Novia

ABSTRACT

This study aims to see the effect of work motivation and job satisfaction on job stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic. The research subjects were 111 people with the sampling technique using total sampling. Data were collected using a Likert scale consisting of three scales, namely the work motivation scale, job satisfaction scale, and work stress scale. Data analysis technique using multiple regression analysis. The results obtained that there is a significant influence between work motivation and job satisfaction on work stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic. The magnitude of the influence of motivation and job satisfaction on the work stress of employees of PT. PLN (Persero) generation during the covid-19 pandemic was 41.9% while the remaining 58.1% was influenced by other factors outside the study. From the results of the study, it was concluded that there was an effect of motivation and job satisfaction on employee job stress.

Keywords: work motivation, job satisfaction, job stress

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan berkat karunia-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) selama Masa Pandemi Covid-19”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam proses penulisan tesis ini, peneliti banyak mendapat sumbangan pemikiran, bimbingan serta dukungan baik secara material maupun emosional dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area,
4. Bapak Dr. Abdul Haris, S. Ag, M.Si dan Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si selaku pembimbing tesis yang telah banyak memberikan bimbingan dan dukungan yang penuh kasih dalam proses penyelesaian penelitian ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menjalani pendidikan di Universitas Medan Area.

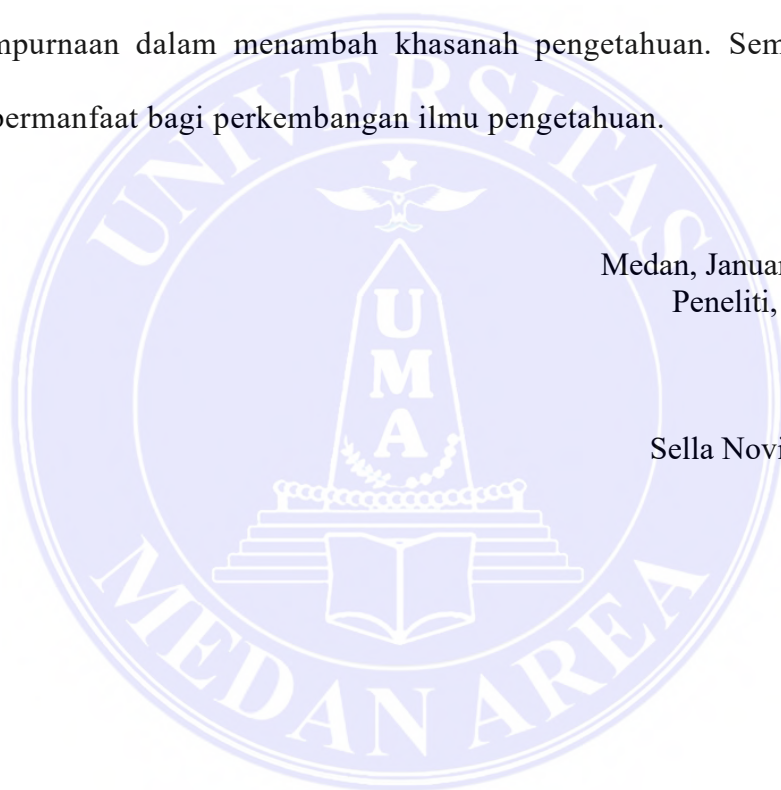
6. Kepada Orang Tua yang mendukung serta memberikan doa yang tiada henti-hentinya sehingga peneliti dapat menyelesaikan pendidikan.
7. Suami dan Anakku tersayang : Samuel Alexander Nainggolan dan Ezra Noya Nainggolan. Saya mengucapkan terima kasih atas semua dukungan dan masukannya selama ini serta anakku yang sangat membuatku bersemangat dalam penyelesaian tesis ini.
8. Ibu Ely Sovita Siahaan, S.S, M.Si yang telah mengarahkan meneliti di PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan memberi dukungan serta semangat selama proses penyelesaian tesis.
9. Pimpinan dan seluruh staff karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan area Labuhan Angin yang telah bersedia bekerja sama dan memberi informasi yang diperlukan peneliti.
10. Seluruh responden dan informan yang telah bersedia bekerja sama menjadi responden sehingga penelitian ini selesai.
11. Seluruh teman-teman yang mendukung dalam penelitian dan memberikan doa serta membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
12. Team sepayung: Cindy, Nadhi dan mas Ferri yang sudah mendukung penulis baik secara emosional maupun material, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
13. Rekan-rekan di Universitas Medan Area Prodi Magister Psikologi angkatan tahun 2019 yang saling membantu dan memotivasi agar penelitian berjalan dengan lancar.

14. Seluruh staf dan pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang juga telah ikut berpartisipasi, mendukung serta membimbing peneliti selama menyelesaikan perkuliahan serta membantu dalam penelitian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun masukan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaan dalam menambah khasanah pengetahuan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan, Januari 2022
Peneliti,

Sella Novia



DAFTAR ISI

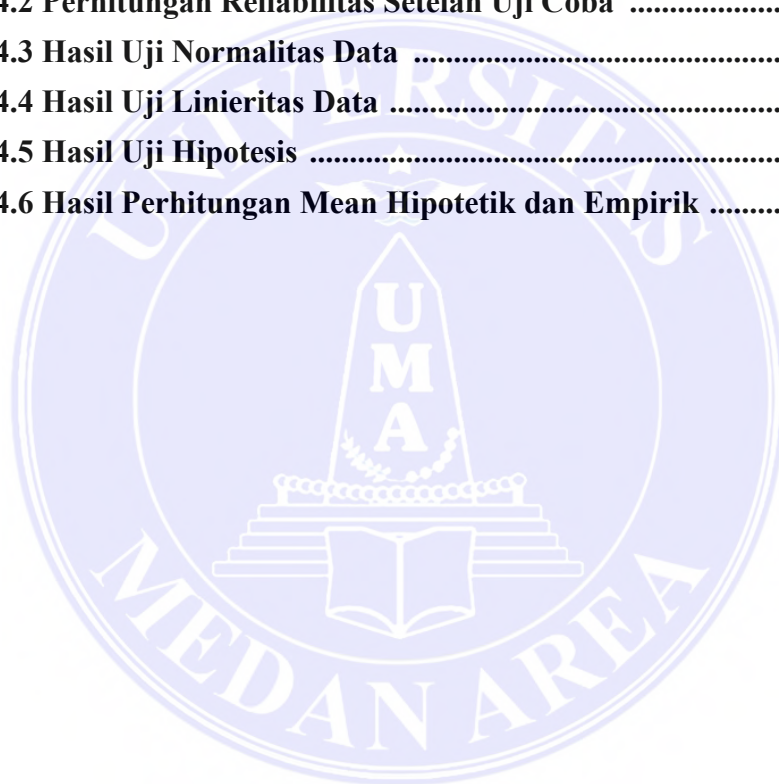
	<i>Halaman</i>
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	15
1.3 Batasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah	16
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	17
1.6.1 Manfaat Teoritis	17
1.6.2 Manfaat Praktis.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
2.1 Stres Kerja	19
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	19
2.1.2 Sumber Stres Kerja	20
2.1.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	23
2.1.4 Faktor-Faktor Stres Kerja	24
2.1.5 Aspek-Aspek Stres Kerja	26
2.2 Motivasi Kerja	27
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.2.2 Sumber Motivasi Kerja	29
2.2.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja	31
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.2.5 Faktor-faktor Motivasi Kerja	33

2.3 Kepuasan Kerja	39
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	39
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	41
2.3.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja	42
2.3.4 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja	44
2.4 Penelitian Terdahulu	45
2.5 Kerangka Konseptual	46
2.6 Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Desain Penelitian	50
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	52
3.4 Definisi Operasional	53
3.4.1 Stres Kerja	53
3.4.2 Motivasi Kerja	53
3.4.3 Kepuasan Kerja	54
3.5 Populasi dan Sampel	55
3.6 Teknik Pengambilan Sampel	56
3.7 Metode Pengumpulan Data	57
3.8 Prosedur Pelaksanaan Penelitian	59
3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	62
3.10 Metode Analisis Data	65
3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	68
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	68
4.2 Persiapan Penelitian	69
4.2.1 Persiapan Administrasi	69
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	69
4.2.3 Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Penelitian	70
4.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian	71

4.3.1 Hasil Uji Validitas	71
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.3 Uji Persyaratan Analisis	74
4.3.1 Uji Normalitas Sebaran	74
4.3.2 Uji Linearitas	75
4.3.3 Pengujian Hipotesis	77
4.3.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	80
4.4 Pembahasan	83
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Stres Kerja	83
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	87
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	51
Tabel 3.2 Ketentuan Skor Skala Likert	58
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja	60
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Motivasi Kerja	61
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.1 Norma Skor Kategorisasi Variabel	71
Tabel 4.2 Perhitungan Reliabilitas Setelah Uji Coba	74
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Data	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas Data	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	77
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	48
--	-----------



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	105
Lampiran 2 Pengujian Hipotesis	130



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi dan diharapkan produktif dan cekatan dalam mengemban tugas pemerintahan, karenanya karyawan harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini. Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manusia merupakan asset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Barthos (2012), manajemen sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang

baik jumlahnya maupun mutunya. Setiawan (2012) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan Sumber Daya Manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas daripada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan kontinyu dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Beberapa hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan dengan para karyawan yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawan, memperhatikan bentuk-bentuk peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal, dan bagaimana pihak manajemen perusahaan memperbaiki usaha-usaha penanggulangan stres, motivasi, serta kepuasan kerja yang sedang atau akan muncul yang disebabkan oleh pekerjaan karyawan tersebut. Semua usaha yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam hal ini bagian personalia guna untuk membantu karyawan dalam bekerja dan memenuhi tujuan organisasi.

Dalam suatu perusahaan BUMN, perubahan merupakan suatu hal yang sangat lazim terjadi. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap

setiap individu agar lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan tuntutan kerja yang tinggi setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Berbagai macam keinginan dan kebutuhan diharapkan dapat terpenuhi dengan bekerja dalam suatu perusahaan. Namun tidak semua keinginan maupun kebutuhan karyawan tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan. Pada umumnya kehidupan di dalam perusahaan apapun bentuk dan sifatnya baik yang bergerak dalam bidang perdagangan maupun yang bergerak dalam bidang jasa, akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Ketidakberhasilan lembaga atau perusahaan, keterlibatan karyawan dalam konflik serta ketidakmampuan memenuhi kebutuhan maupun keinginan karyawan merupakan salah satu faktor yang menimbulkan stres di kalangan karyawan.

Stres kerja yang tinggi pada karyawan, ditambah dengan motivasi kerja yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan. Sumber daya manusia yang baik adalah memiliki kualitas dan akan berdampak kepada kinerja dan kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja dari organisasi tersebut (Brury, 2016). Pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Stres kerja biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres kerja itu sendiri. Masyarakat awam menggambarkan stres kerja sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang. Moorhead dan

Griffin (2013) mendefinisikan stres kerja yaitu sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Stres kerja menurut Vanchapo (2020) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Pada umumnya stres kerja dipandang sebagai kondisi yang negatif. Namun stres kerja dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres kerja muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres kerja dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres kerja menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya bagi karyawan, jika stres berlebihan dapat berakibat buruk terhadap kemampuan setiap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres kerja yang semakin tinggi akan mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang rendah bagi sebagian karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan

maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang dituntut untuk bekerja secara maksimal. Dapat diketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan khususnya pembangkitan banyak faktor yang menyebabkan stres kerja antara lain target kinerja, akses jalan yang rusak dan jarak tempuh yang cukup jauh serta kantin yang hanya buka di jam operasional kantor saja merupakan penyebab lain membuat para karyawan stres dalam bekerja akibatnya banyak karyawan yang tidak termotivasi untuk bekerja. Gejala stres kerja yang biasa dialami karyawan diantaranya stres dalam bentuk fisiologis contoh kecilnya karyawan yang sakit kepala jika menghadapi pekerjaan yang sulit dimengerti, jantung berdebar kencang jika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan atau jantung akan berdetak kencang jika berhadapan dengan atasan dan mudah terserang diare jika terlalu stres dalam memikirkan pekerjaan. Gejala stres kerja dalam bentuk psikologis contohnya ketidakpuasan dalam hubungan kerja dengan karyawan lainnya, mudah bosan dengan pekerjaan yang selama ini dijalani, cemas dalam menghadapi atasan, mudah marah jika tidak dapat mengatasi masalah pekerjaan kantor dan mudah mengeluhkan masalah pekerjaan kantor yang tidak

dapat diatasi. Selain gejala stres kerja dalam bentuk fisiologis dan psikologis ada juga gejala stres kerja dalam bentuk perilaku contohnya sering absen kerja, mangkir di jam kerja, meningkatnya konsumsi rokok, selera makan menurun, dan susah tidur.

Di sisi lain masa pandemi ini para karyawan shift malam kurang istirahat sehingga imun tubuhnya menurun dan terpapar virus covid-19. Banyak karyawan yang long shift untuk merangkap karyawan yang terpapar virus covid-19 sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Beban yang semakin bertambah akan mengakibatkan karyawan menjadi stres. Menurut Dewi dan Netra (2015) semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Stres memang tidak dapat di hindari, melainkan bagaimana seseorang dapat meminimalisir stres tersebut sehingga masih dapat bertindak positif. Selalu berpikir positif adalah kunci terhindar dari stres. Hal yang perlu di ketahui dalam mengelola stres antara lain adalah dengan mengenali dulu perasaan yang penuh dengan tekanan, dan melakukan kegiatan positif sehingga memunculkan perasaan positif juga terhadap diri sendiri. Pada saat pandemi covid-19 ini pun ada beberapa hal yang dapat dilakukan agar stres dapat dikendalikan, antara lain dengan melakukan kegiatan positif bersama keluarga dirumah, tetap mengikuti anjuran dari pemerintah, menjaga imunitas tubuh, tetap menjalin komunikasi

dengan rekan atau keluarga jauh melalui aplikasi dan yang penting selalu berpikir positif.

Suatu organisasi yang siap berjalan maju harus memiliki manajemen yang tersusun dengan baik, dimulai dari kinerja sampai dengan perlakuan baik bagi pegawainya. Di sisi lain pembinaan dan pemeliharaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan mengingat pegawai adalah asset penting organisasi. Maka dari itu hal-hal yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja seperti motivasi dalam bekerja, kepuasan kerja, dan terlebih stres kerja harus diperhatikan, menjaga agar tidak terjadi penurunan kinerja yang dalam hal ini pembangkit listrik. Untuk mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang tinggi dapat dimulai dari setiap individu pegawainya, seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja pegawai agar eksistensi tetap terjaga. Motivasi yang rendah akan membuat pegawai malas dalam bekerja, sering absen dan tidak terpikir lagi bagaimana caranya agar visi misi dari instansi tercapai dan motivasi rendah tersebut menimbulkan ketidakpuasan pegawai.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seseorang. Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang menjadi karyawan sakit, baik fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Akibat yang timbul dari kondisi di atas adalah munculnya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini

dapat mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Seorang yang gagal termotivasi, yaitu orang yang tidak dapat mengendalikan tekanan secara aktif sehingga menyebabkan stress dan tidak termotivasi.

Faktor pribadi yang berpengaruh terhadap stres kerja adalah motivasi kerja pada karyawan. Menurut Dewi dan Netra (2015) ada faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan yaitu motivasi. Sedangkan menurut Febri, dkk (2014) reward dan punishment digunakan untuk memotivasi karyawan. Dalam memotivasi pegawai, pemberian punishment dan reward merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai, karna dengan pemberian motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sistem Punishment yang diberikan biasanya berupa teguran lisan, teguran tertulis, di mutasi ke bagian lain dan pemotongan uang shift, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) jika memang kesalahan yang dilakukan sangat fatal. Selain punishment, pemberian reward seperti pujian bagi karyawan yang berprestasi, kinerja yang maksimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk

melakukan sesuatu lebih bersemangat khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah didalam pekerjaan. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*motivation*", yang artinya "daya batin" atau "dorongan". Sehingga pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan

bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas serta terintegritas untuk mencapai kepuasan kerja.

Namun ada pula tipe individu yang tidak tahan secara mental menghadapi tekanan yang diberikan sehingga akan menimbulkan stres serta tidak termotivasi untuk bekerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja menurun. Untuk mengoptimalkan potensi dan kontribusi sumber daya manusia, faktor permasalahan lainnya yang sangat mempengaruhi stres kerja selain motivasi adalah kepuasan dari sumber daya manusia dalam bekerja. Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya tersebut. Dimana suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka adalah tindakan nyata yang terjadi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung orang dapat menilainya.

Pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu perusahaan. Dengan adanya suatu kepuasan kerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan giat, maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat dengan sendirinya tetapi sebaliknya, kurang atau tidak adanya kepuasan kerja dapat menghambat kinerja perusahaan. Teori-teori tersebut di atas didukung dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Putro, Riana, dan

Made Surya (2015) menemukan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini relevan dengan penelitian Mansoor et al. (2011) dan Cummins (1990) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti et al, 2011). Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan (Jehangir, 2011). Hasil ini sesuai dengan teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dalam Robbins (2001) menyatakan jika keinginan lebih tinggi sulit dicapai maka kepentingan yang lebih penting akan diutamakan. Teori ini sesuai dengan konsep stres kerja seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya pengaruh antara stres dengan kepuasan, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja (Jehangir, 2011 dan Iqbal dan Waseem, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan. Begitupun terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal

ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan. Sesuai dengan pendapat Nawawi (1998), kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Hasil penelitian ini sejalan pula dengan penelitian (Kurnia, 2016) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk apabila terdapat motivasi kerja pada karyawan. Motivasi akan dapat mempengaruhi kepuasan pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto (2009) yang membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang tinggi didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja pun akan meningkat. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengutamakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan pada masa pandemi seperti saat ini. Jika karyawan sudah

mendapatkan itu semua baik motivasi dan kepuasan kerja sangat tidak mungkin karyawan mengalami stres kerja. Sejatinya setiap perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang signifikan serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Salah satu bagian yang memegang peranan vital dalam tumbuh berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset terbesar suatu perusahaan sehingga mengelola dan mengembangkan aset sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mempertahankan dan memajukan suatu perusahaan dalam Jangka panjang.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat saat dia melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat juga terlihat dari cara interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sikap ini tercerminkan oleh kemauan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja akan ternikmati oleh karyawan jika mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak mereka. Masalah yang sering terjadi mengenai isu kepuasan kerja adalah karena kepuasan merupakan hal yang relatif tergantung cara kita memandang. Sebagian orang merasakan kepuasan ketika mendapatkan pekerjaan sesuai dengan hobinya. Ada juga yang merasa puas ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sedangkan sebagian

orang yang lainnya merasakan kepuasan kerja ketika diberi penghargaan atas hasil kerjanya.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan hasil kinerja sesuai dengan apa yang perusahaan berikan kepadanya. Jadi tingkat kepuasan kerja adalah kinerja yang optimal diberikan kepada suatu perusahaan dan hasil yang diberi perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas pun akan meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan melakukan analisa tingkat kepuasan kerja kepada karyawan secara berkala demi mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif tidak hanya kepada kinerja, tetapi juga menjadi anggota sejati organisasi suatu perusahaan meskipun dimasa pandemi Covid-19 banyak karyawan yang berfikiran negatif baik terhadap perusahaan maupun manusianya. Motivasi, Kepuasan kerja, dan Stres Kerja merupakan aspek yang terdapat dalam diri setiap karyawan dan memiliki peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi atau perusahaan terlebih dalam kondisi pandemi Covid-19. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat bagaimana

pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

Berkaitan dengan substansi pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat diungkapkan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) pembangkitan memiliki aspek kritis dalam pengaruh motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini menarik peneliti untuk melihat lebih jauh bagaimana stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) pembangkitan selama masa pandemi Covid-19 serta hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama Masa Pandemi Covid -19”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja yang relatif rendah dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
2. Kepuasan kerja yang fluktuatif dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
3. Keterkaitan antara motivasi kerja yang relatif rendah dan kepuasan kerja yang fluktuatif dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan area Labuhan Angin.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
2. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang memperkaya pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi pada umumnya dan pemahaman tentang teori motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja pada khususnya. Memberikan masukan, pertimbangan, referensi dan ajakan bagi peneliti lain, khususnya dalam bidang Psikologi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat bagi PT. PLN (Persero) Pembangkitan dalam melakukan analisa dan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. Menjadi bahan evaluasi bagi instansi untuk memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Lebih lanjut hal ini dapat diketahui melalui hasil observasi dalam hal hubungan relasi karyawan dengan rekan kerja yang lain. Disamping itu instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja bahkan menciptakan maupun

menumbuhkan motivasi kerja agar mampu menunjang aktivitas karyawan selama bekerja.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan agar setiap karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja yaitu dengan membangun relasi positif dengan orang lain, menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mempertahankan kelebihan dalam diri dan memperbaiki kelemahan diri, sehingga mampu untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja, melakukan pengembangan pribadi (*personal growth*) yaitu dengan mengenali potensi yang ada dalam diri untuk terus dikembangkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor dari motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting. Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Stres kerja sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan manusia yang sering kita temui di setiap orang termasuk karyawan perusahaan. Stres yang melampaui batas kemampuan karyawan akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang

diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan (hasil yang diterima). Stres adalah suatu keadaan yang eksklusif yakni setiap individu memiliki tingkatan stres yang berbeda-beda. Seseorang menganggap presentasi program kerja dihadapan dewan direksi merupakan hal yang biasa saja dan dapat dengan mudah dilakukan, namun untuk orang lain hal itu merupakan tekanan atau beban yang cukup berat. Seorang mahasiswa yang menikmati kuliahnya mungkin akan berfikir tidak masalah jika dosen memberikan jam tambahan pada malam hari atau akhir pekan, namun beberapa mahasiswa lain mungkin akan mengeluh karena kesempatannya untuk melakukan kegiatan-kegiatan lain menjadi gagal.

2.1.2 Sumber Stres Kerja

Terdapat beberapa sumber stres kerja menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Donni, 2013) yaitu :

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah : kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya.

Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah :

a. Konflik peran (*role conflict*).

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.

Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbulah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*).

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*).

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*).

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih

potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier.

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya.

3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

Stres yang bersumber dari kelompok. Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok, antara lain : hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*), tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*), konflik intra dan inter kelompok.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan stres tersebut bisa di lihat dari dua sudut, yang pertama dari sudut biologis berupa gejala fisik yang menyangkut organ tubuh manusia dengan proses stres itu sendiri. Kemudian sudut yang kedua berupa gejala psikis yang menyangkut keadaan mental, emosi dan pola pikir seseorang yang ditunjukkan dengan susah berkonsentrasi, daya ingat menurun atau mudah lupa, produktivitas atau prestasi kerja menurun, sering merasa jenuh, gelisah, cemas, frustrasi, mudah marah dan mudah tersinggung. Jika kedua sudut tersebut digabungkan maka akan membentuk suatu keterkaitan

bahwa baik fisik maupun psikis saling mempengaruhi satu sama lain saat proses stres terjadi. Keterkaitan stres yang dialami mahasiswa terkait dengan akademiknya yaitu karena adanya tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh mahasiswa tersebut. Tuntutan itu bisa berupa tugas yang harus dikerjakan dan dikumpulkan secara bersamaan, praktikum, pencarian referensi, kuliah tambahan, pembuatan laporan yang sudah terjadwal atau deadline. Tuntutan tersebutlah yang menciptakan sebuah stressor bagi mahasiswa dalam kegiatan akademiknya.

2.1.3 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Stres Organisasi

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan

tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Stres Individu

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan.

2.1.4 Faktor-Faktor Stres Kerja

Robbins (2016) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Tentu saja, ketidakpastian merupakan alasan terbesar individu-individu yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional.

2. Faktor Organisasional

Terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

a. Tuntutan Tugas

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh dengan kesesakan orang atau lokasi yang terpapar kebisingan dan gangguan secara konstan dapat

meningkatkan kecemasan dan stres. Sebagaimana layanan 38 konsumen tumbuh menjadi sangat lebih penting, maka kerja emosional menjadi sebuah sumber stres.

b. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih banyak hal daripada batas waktu yang ada. Ketidakjelasan peranan berarti bahwa ekspektasi peran tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin apa yang harus dilakukan.

c. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pertumbuhan riset yang sangat cepat juga menunjukkan bahwa perilaku dari rekan dan supervisor yang negatif, meliputi perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan rasial, dan pelecehan seksual, sangat kuat terkait dengan stres di tempat kerja.

3. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat.

Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah karakteristik

dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya.

2.1.5 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior : (1) Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- c. Gejala Perilaku Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Manusia sebagai makhluk sosial sangat memerlukan yang namanya motivasi kerja untuk menuju ke masa depan yang lebih cerah dan memiliki tujuan hidup. Motivasi dapat dilihat sebagai dorongan yang menggerakkan terjadinya tindakan atau perilaku dalam berbagai bidang kehidupan manusia, seperti dalam

belajar, bekerja, maupun berkompetisi olah raga. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Menurut Robbins dan Judge (2013) Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Terdapat banyak teori tentang motivasi dan temuan penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan perilaku-hasil. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun

dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi–definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah alasan atau dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi, seseorang bisa dengan semangat atau antusias dalam mengerjakan sesuatu, baik hal yang positif maupun negatif. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Motivasi memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara tindakan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di harapkan dari pekerjaan itu sendiri.

2.2.2 Sumber Motivasi Kerja

Motivasi digunakan mempengaruhi maupun mendorong pegawai atau karyawan untuk melakukan suatu tindakan, tanpa adanya dorongan tersebut maka pegawai atau karyawan tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016), pengertian motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Priansa (2016) mengemukakan bahwa sumber motivasi digolongkan menjadi dua antara lain:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai tanpa adanya rangsangan dari luar.

Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap Positif Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.2.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d. Mematuhi jam kerja,
- e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2013) mengemukakan terdapat tiga indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Intensitas (intensity)

Intensitas menggambarkan seberapa keras usaha karyawan mencoba. Namun, intensitas yang tinggi tidak mungkin menghasilkan hasil kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali jika usaha tersebut disalurkan ke arah yang tepat untuk menguntungkan organisasi.

2. Pengarahan (direction)

Pengarahan menggambarkan bagaimana manajemen memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi melalui intensitasnya serta intensitasnya.

3. Kegigihan (persistence)

Kegigihan/ketekunan mengukur berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Karyawan yang termotivasi tetap membutuhkan waktu dan ketekunan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menggunakan indikator motivasi kerja pada penelitian ini yaitu arah, intensitas dan ketekunan kerja.

2.2.5 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Saydam dalam Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan

adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya (Anisa, 2013). Richard et al., (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai. Mila Badriyah (2015) juga

mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan dan kenyataan sehingga menunjukkan sikap positif dan refleksi pada diri seseorang terhadap keseluruhan pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang aspek kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

2.3.3 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013) :

a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

c. Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

e. Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

f. Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan.

Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut Suwatno & Priansa (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

d. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

e. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti

diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

f. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

2.3.4 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Aspek – aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati

b. Gaji (*Pay*)

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang aspek kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan (*Work*), gaji (*Pay*), promosi (*Promotion*), supervisi (*Supervision*), dan rekan kerja (*Co-workers*).

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun & Judul	Hasil
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta Bali (I Putu Enika Lestari Dewi dan I. Gusti Salit Ketut Netra, 2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpenaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasa kerja pada karyawan Matahari Bungalow.

2.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara (Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus J. S., 2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja dengan kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes. (Naradhipa, 2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
4.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang (Mariskha Z, 2011)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Suwardi & Joko Utomo, 2011)	Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.5 Kerangka Konseptual

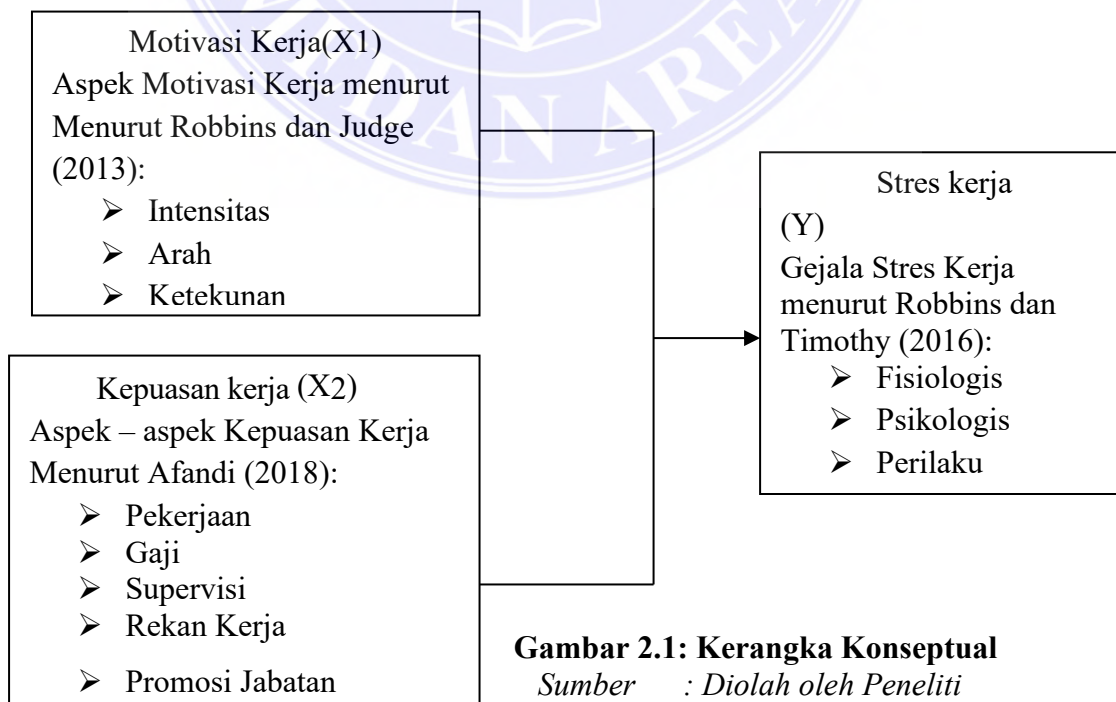
Dalam penelitian ini secara teoritis juga menjelaskan yaitu terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja serta satu variabel terikat yaitu stres kerja. Adapun hubungan antar variabel yaitu : Setiap perusahaan dituntut

selalu meningkatkan kinerja dan efektifitas agar mampu bertahan di segala masa baik di era pandemi Covid-19. Salah satu elemen penting yang dipertimbangkan mampu meningkatkan kinerja dan efektifitas organisasi perusahaan adalah kemauan karyawan melakukan bekerja dengan rileks tapi tanggap dan kemauan untuk maju serta mampu mengolah stresnya menjadi semangat yang membawa perubahan yang signifikan baik untuk dirinya dan perusahaan.

Menurut Gibson, dkk (2011) Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Nuraini (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Robbins (2012) berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut,

sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik. Dengan kata lain semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dimiliki karyawan maka motivasi dan kepuasan kerjanya juga semakin meningkat. Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Selain itu, Stres kerja juga memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Penjelasan diatas dapat dirangkum melalui kerangka pemikiran yang akan diteliti sebagai berikut:

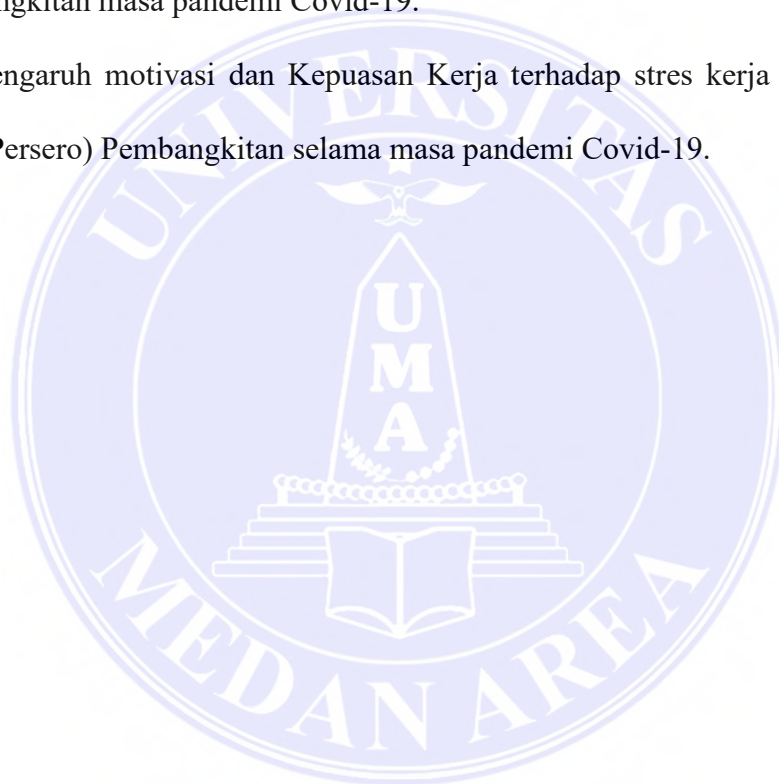


Gambar 2.1: Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan masa pandemi Covid-19.
3. Ada pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi Covid-19.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (X) : Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang beralamat di Desa Tapan Nauli Kab. Tapanuli Tengah Prov. Sumatera Utara.

Dikarenakan adanya wabah Covid-19 yang sedang berlangsung di Indonesia, maka pengambilan sampel penelitian dilakukan secara *online*.

3.2.2 Waktu penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan dan Tahun 2021												Bulan dan Tahun 2022		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jan	Feb	
1	Pengambilan data awal	■	■													
2	Penyusunan Proposal			■	■											
3	Seminar Proposal					■										
4	Penyusunan Skala penelitian							■	■							
5	Uji coba Alat ukur									■	■					
6	Pengambilan Data penelitian											■	■	■	■	
7	Penulisan Laporan Penelitian												■	■		
8	Seminar Hasil															■
9	Ujian Tesis (Sidang)															

Sumber: Dibuat Oleh Peneliti (2021).

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2013) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Sedangkan pengertian Operasional Variabel Menurut Umi Narimawati (2010) didefinisikan sebagai berikut: “Operasional variabel adalah proses penguraian variabel penelitian keadaan sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor”.

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas (*independen variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Menurut Sugiyono (2013) *variable independen* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan *variable dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu motivasi (X1).

2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu kepuasan kerja (X₂).
3. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu stres kerja (Y).

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2015). Definisi operasional adalah bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Ada berbagai macam cara untuk meneliti sesuatu yang konseptual, sehingga definisi operasional variabel harus dibedakan dari definisi konseptual. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang muncul dari diri seorang karyawan yang diakibatkan adanya tuntutan pekerjaan serta ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan (hasil yang diterima). Secara operasional aspek yang mempengaruhi stres kerja yang digunakan dalam penelitian adalah : a). Fisiologis; b). Psikologis; dan c). Perilaku.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan alasan atau dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain.

Dengan adanya motivasi, seseorang bisa dengan semangat atau antusias dalam mengerjakan sesuatu, baik hal yang positif maupun negatif. Hal ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Motivasi memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian antara tindakan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di harapkan dari pekerjaan itu sendiri. Berikut aspek – aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yang terbagi menjadi : a). Intensitas; b). Arah; dan c). Ketekunan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan dan kenyataan sehingga menunjukkan sikap positif dan refleksi pada diri seseorang terhadap keseluruhan pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Aspek –aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : a).Pekerjaan ; b).Gaji ; c).Supervisi.; d).Rekan Kerja dan e). Promosi Jabatan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan yang berjumlah 117 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sedangkan sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian hanya sebagian dari populasi saja. Pengukuran sampel merupakan langkah-langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representif, artinya segala karakteristik populasi hedaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis

dalam penelitian ini adalah berdasarkan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun kriteria dari sampelnya adalah karyawan yang berada pada level stres kerja yang tinggi dan membutuhkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja, kriteria ini terdapat pada karyawan level Operator Turbine and HAR, Operator Boiler and HAR, Coal and Ash handling and HAR, Water treatment plant, HAR Instrument, dan bagian Administrasi . Manager dan Assisten Manager tidak termasuk dalam penelitian ini dikarenakan tidak masuk dalam kriteria penelitian.

Maka dari itu, sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 111 karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013) “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. *Probability sampling* terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, sampling area (cluster) sampling*. Pada

penelitian ini peneliti menggunakan *total sampling*. *Total sampling* yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 111 karyawan di PT. PLN (Persero) Pembangkitan.

3.7 Metode Pengumpul Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner yaitu : pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Daftar pertanyaan tersebut disusun berdasarkan variabel penelitian yang akan diteliti.

3.7.1 Skala Ukur

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan.

Adapun karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi Azwar (2015) adalah sebagai berikut:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Kuesioner Stres Kerja, Motivasi, dan kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban serta skor yang mempunyai empat pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Ketentuan skor skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 3.2 Ketentuan Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun pernyataan yang disajikan terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang bersifat positif (mendukung) aspek-aspek dalam variabel, sedangkan pernyataan *unfavorable* terdiri dari pernyataan yang negatif (tidak mendukung) aspek dari variabel (Azwar, 2015).

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana jawabannya sudah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban. Kuesioner dimodifikasi oleh peneliti kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan setelah diperoleh instrumen yang valid dan reliabel maka selanjutnya dapat dipakai dalam penelitian.

3.8 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini dipergunakan skala interval yaitu skala likert (untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial). Dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan cara memberikan kuesioner yang mengukur variable-variabel yang akan diteliti. Kuesioner tersebut berisikan daftar pernyataan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisinya dengan mudah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *blueprint* penelitian berikut ini:

Tabel. 3.3. *Blueprint* Skala Stres Kerja

No.	Gejala	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	Perubahan dalam metabolisme dan gangguan kesehatan fisik.	1,2,3,4,5,6	7,8,9	9
2	Psikologis	Ketidakpuasan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan rasa bosan, jengkel dan menunda pekerjaan.	10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19, 20	21,22,23,24	14
3	Perilaku	Perubahan dalam perilaku dan kehadiran	25,26,27,28,29	30	6

Tabel. 3.4. Blueprint Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Intensitas	Bekerja keras, bersungguh-sungguh, upaya dalam bekerja dan komitmen	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10
2	Arah	Kepercayaan, kreativitas, suka menolong, pemanfaatan waktu, kelambanan, kemangkiran, suka menyendiri, dan kinerja rendah	11, 12, 13, 14, 15, 16,17	18, 19, 20	10
3	Ketekunan	Mengulang, mengoreksi pekerjaan, menjaga hasil pekerjaan dan sikap cepat menyerah	21,22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29, 30	10

Tabel. 3.5. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan	Pekerjaan yang menyediakan tugas yang menarik, menantang, dan kesempatan untuk belajar	1,2,3,4,5,6	7,8,9	9
2	Gaji	Kepuasan atas besar gaji yang Diterima, kesesuaian gaji, dan pekerjaan	10,11,12,13,14,15	16	7
3	Pengawasan	Kepuasan akan pengakuan atas kemampuan karyawan dan komunikasi dengan atasan yang berjalan baik	17,18,19,20,21,22	23,24,25	9
4	Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerja yang mendukung dan mudah bersosialisasi	26,27,28,29,30,31	32	7
5	Promosi	Promosi jabatan yang adil bagi Karyawan dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi	33,34,35,36,37	38,39,40	8

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.9.1 Uji validitas

Uji validitas (kesahihan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Menurut Azwar (2015) Validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan

suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* oleh Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
 N = Jumlah anggota sampel
 ΣX = Jumlah skor butir item
 ΣY = Jumlah skor total
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor butir item
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor total
 ΣXY = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau tidak valid. Untuk membantu peneliti dalam melakukan uji ini digunakanlah software SPSS versi 20. Metode yang dipergunakan untuk melakukan uji validitas yaitu korelasi pearson. Dan untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Butir dikatakan valid (sahih) jika nilai korelasi (r) > harga kritik r dengan taraf kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai korelasi (r) < harga kritik r *product moment*, maka butir item dikatakan tidak valid (gugur).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Menurut Azwar (2015) reliabilitas mengacu pada konsistensi, kejelasan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas. Reliabilitas dapat diperiksa dengan membandingkan skor-skor yang diperoleh peserta tes yang sama pada waktu-waktu yang berbeda dengan perangkat butir soal yang berbeda dengan pengujian dan skor-skor yang berbeda atau berdasarkan tes relevan lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software SPSS versi 21 untuk membantu peneliti dalam mengukur reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*.

Uji realibilitas instrumen digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah item

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir (s^2)

σ_1^2 = varians total

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat x

$\sum x$ = jumlah x

N = jumlah responden

3.10 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Menurut Sugiyono (2013) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Uji statistik deskriptif adalah sebuah analisis dari data yang diperoleh untuk dikaji apakah hasil penelitian per sampel dapat digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2013) yang dimaksud dengan analisis statistic deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Uji statistik Deskriptif ini bertujuan untuk mengungkapkan deskripsi data penelitian ini yang terdiri dari Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (Y). Cara untuk menggunakan metode ini yakni:

1. Melakukan tabulasi data tanggapan responden dalam angket yang disebar yakni X1, X2, dan Y.

2. Menetapkan skor untuk tanggapan responden.
3. Menghitung total skor tanggapan setiap responden.

3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja. Analisis regresi berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y: Stres Kerja

a: Konstanta (nilai kinerja apabila $x_1, x_2 = 0$)

x_1 : Motivasi

x_2 : Kepuasan Kerja

b_1 : Koefisien regresi Motivasi (X_1)

b_2 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2)

e : eror, tingkat kesalahan

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis, mengingat penelitian ini bersifat *fundamental method*. Hal ini berarti jika nilai

koefisien positif (+) maka dapat diartikan terjadi pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Demikian pula sebaliknya apabila koefisien negatif (-) maka terjadi pengaruh negatif antara variabel independen dan variabel dependen.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin rendah pula stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,966 dengan sig. 0.05. Maka, dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan selama masa pandemi covid-19. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah stres kerja karyawan dan juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,804 dengan sig. 0.05. Maka, dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serempak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

selama masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis *fhitung* sebesar 38,903 lebih besar dari sig, 0.05 dan R Square sebesar 0.419 yang artinya besaran pengaruh kedua variabel adalah sebesar 41.9 % sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan PT. PLN (Persero) Pembangkitan maupun perusahaan lainnya dapat memperhatikan stres kerja pada diri karyawan karena hal tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Sehingga salah satu cara mencapainya adalah dengan memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan

Melalui penelitian ini, diharapkan karyawan perusahaan dapat memanfaatkan dengan baik kebijakan-kebijakan perusahaan yang pro terhadap motivasi kerja

dan kepuasan kerja, memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan dan berperan secara aktif dalam kegiatan perusahaan. Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan juga harus memperhatikan kebijakan kantor agar karyawan dapat termotivasi dan mendapatkan kepuasan kerja sehingga dapat mengurangi stres kerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi Peneliti Selanjutnya yang mengangkat ketiga variabel yang sama dengan subjek penelitian yang sama pula yaitu karyawan perusahaan PT. PLN (Persero) Pembangkitan, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah dan ukuran sampel, serta posisi lainnya yang belum terjangkau dalam penelitian ini. Selain itu, apabila peneliti selanjutnya tertarik dengan topik penelitian yang sama, dapat mencari pengaruh diantara ketiga variabel atau dapat pula memilih variabel lainnya yang berkaitan dengan motivasi kerja maupun kepuasan kerja seperti performa kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat diketahui lebih jauh mengenai dinamika stres kerja yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afrizal, Poundra Rizky; Mochammad Al Musadieg; dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8 (1), h: 1-10.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung, Ayu Amanda. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 6 No 7.
- Alpahrasny, Rendy and Nasution, Nasution. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Agung Automal Bengkulu*. E-Jurnal Manajemen Vol 12, No 2.
- Annisa, A. 2013. *Pengaruh employee engagement terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Aprillia, Vera Kurnia. 2016. *Pengaruh Capital Adequacy, Productive Assets management, Financing Risk, dan Operational Efficiency Ratio Terhadap Profit Distribution Management Pada Bank Syariah di Indonesia Periode 2011-2015*.
- Ardani, T.A. 2013. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa, 1 st ed. Bandung*. CV Karya Putra Darwati, p. 16-17, 29.
- Arends, Richard. 2012. *Learning to Teach*. Tenth Edition. New York: McGrawHill Education.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bakotić and babic. 2013. *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*. International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No. 2.
- Barthos,Basir.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Bhatti, Nadeem., Jiskani.M.,Pathan, M.A.,Magsi, M.R. 2011. *Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan*. International Business Research, Vol.4, No.3, pg 264-270.
- Cendhikia, D. B., Hamidah N. U., & Arik P. (2016). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 35(2), 136-145.
- Cummins, R.C. 1990. *Job Stress and Buffering Effort of Supervisory Support*. Group and Organizational Studies, Vol. 15, No.1, pg 92-104.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dewi, Putu Enika Lestari; Netra, I Gusti Salit Ketut. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen. Vol. 4, No. 7.
- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno.2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- Enika Lestari Dewi, Ni Putu and Ketut Netra, Gusti Salit. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7.
- Fadilah, M Luthfi, 2010. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating : Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Jaya*. Skripsi. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011. *Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi, 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanti, Faridah A., Puji P. (2013). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1), 48-56.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hon, A. H.Y., & Wilco W. C. (2013). *The effects of group conflict and work stress on employee performance*. *Special Focus on Human Resource in China Journal*, 54(2), 174-184.
- Iqbal, Muhammad Impact and Waseem, Muhammad Adnan. 2012. *Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan*. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.2, No. 2, pg. 21-235. ISSN 2162-3058.
- Jehangir, Muhammad., Nasir. K., Ayaz, K., Muhammad, T.J. and Shaheed, S. 2011. *Effect of Job Stress on Job Performance & Job Satisfaction*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 3 No. 7, pp. 453-465.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lal, R. S. & A. P. Singh. (2015). *Does job stress play any role in work motivation of university clerical employees*. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(11), 7- 11.

- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. 2021. *Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 15-24.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mansoor, Muhammad., Jinnah, Mohammad Ali., Fida, Sabtain., Nasir, Saima. & Ahmad, Zubair. 2011. "The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan". Journal of Business Studies Quarterly. Vol. 2(3): pp 50-56.
- Monce Brury. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol 4 No 1.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nataliana, Berlian. 2018. *Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf di PT. SPAA Tangerang*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan. Volume 1 No. 1, Juli 2018, 96-108
- Naradhipa. 2016. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol.3 No. 2
- Narimawati, Umi. (2010) *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Pinder, 2013. *Work motivation: Theory, Issues And Applications* . Illinois : Scoff, Foresmen.

- Poniasih, Ni Luh Gede dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 4, n. 6.
- Putra, Dewa Made Bayu Adi dan Mujiati, Ni Wayan. 2019. *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover*. E-Jurnal Manajemen. v. 8, n. 7, p. 4045 – 4072.
- Putri, Dewi dkk. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) area Marauke*. Vol. 1 No. 2.
- Putro, Wibowo dkk. 2015. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145.
- Riadi E. (2016). *Statistika penelitian, Analisis manual dan IBM SPSS*. CV Andi offset.
- Ridho Muhammad, Susanti Febri. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Padang.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 7. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan Dr. Hadyana Pujaatmaka dan Drs. Benyamin Molan. Edisi 8. Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior. Terj* : Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat

- Rollinson, Paul. 2005. *Using peer-feedback in the ESL writing Class*. ELT Journal Vol. 59 No. 1, 2005, pp: 23 – 30.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Toni. 2012. *MSDM, Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktifitas*. Jakarta: Platinum.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Sinaga, T. & Mutiara S. (2013). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan*. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 75-83.
- Sohail, A. et al. (2014). *Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction: a care of education industri in Pakistan*. *Journal of Management and Business Research: a administration and management*, 14(6), 40-45.
- Stephen, Robbins .2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugama, I Dewa Gede Yoga. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis* .Vol. 4 No. 1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. 2009. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Tesis Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

- Sukoco, A. S. 2014. *Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya , Vol.1 No.10.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)..
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). *Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece*. Archives of Assesment Psychology, 7(1), 31-61
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wani, S. K. (2013). *Job Stress and it's impact on employee motivation: a study of a select commercial bank*. International Journal of Business and Management Invention, 2(3), 13-18.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Yasa, I Gede Redita dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2019. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 8, n. 3, p. 1203 – 1229.

LAMPIRAN



Lampiran 1 Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba

RAHASIA



SKALA PSIKOLOGI

PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

105

Document Accepted 21/7/22

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan magister di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, maka saya Sella Novia selaku peneliti meminta kesediaan saudara/i untuk mengisi skala penelitian ini. Peneliti membutuhkan sejumlah data yang hanya dapat diperoleh dengan adanya kerjasama dari saudara/i sekalian.

Petunjuk pengisiannya akan dijelaskan pada petunjuk cara menjawab di lembar selanjutnya. Peneliti mengharapkan agar saudara/i semua memperhatikan petunjuk pengisian dengan baik. Apabila telah selesai dikerjakan, mohon periksa kembali jawaban agar tidak ada pertanyaan yang terlewat.

Pengisian skala **tidak ada jawaban yang benar atau salah**. Setiap partisipan akan memiliki jawaban yang berbeda. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i semua dengan sejujur-jujurnya dan tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. peneliti juga membutuhkan sejumlah data dari saudara/i yang akan **dijaga kerahasiaannya** dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Kesediaan saudara/i untuk mengisi skala ini merupakan bantuan yang amat besar artinya bagi keberhasilan penelitian ini. Untuk itu, perkenankanlah saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk bantuan dan kerjasamanya.

Hormat saya,

Sella Novia

Kuesioner A Motivasi Kerja

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (☐) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat merasakan bahwa hasil pekerjaan saya dihargai sesuai upaya saya selama ini				
2	Saya selalu berupaya dalam penanganan terhadap pekerjaan yang saya lakukan sudah sangat tepat				
3	Saya tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				

4	Saya selalu konsisten menyerahkan tugas sebelum jadwal penyerahan				
5	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas sebelum dead line				
6	Saya telah berusaha memperbaiki kinerja, tetapi atasan acuh dengan hasil pekerjaan saya				
7	Saya bekerja sekedarnya saja sebagai tanggung jawab bagi perusahaan yang telah memberikan pendapatan setiap bulan				
8	Saya malas menambah pengetahuan baru				
9	Saya belum mendapatkan kebebasan untuk berkreasi dalam mengelola pekerjaan				
10	Saya malas meningkatkan kemampuan karena bidang yang saya tekuni bertolak belakang dengan minat saja				
11	Kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saya senang dalam bekerja				
12	Saya ingin bekerja lebih kreatif dalam menyelesaikan dengan mencari berbagai informasi				
13	Saya bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan saya beserta seluruh konsekuensinya				
14	Saya senang memberikan solusi pekerjaan bila teman kerja membutuhkannya				
15	Saya konsisten memanfaatkan waktu dengan efisien saat bekerja di kantor				
16	Saya konsisten mengikuti jadwal masuk atau pulang kerja				
17	Perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja saya				
18	Saya sering meninggalkan meja kerja untuk				

	mengobrol dengan karyawan lain				
19	Saya mengobrol dengan teman kerja walaupun tugas kantor menumpuk				
20	Saya lebih menyukai bekerja sendiri dari pada bekerjasama dengan karyawan yang lain (tim)				
21	Saya berusaha memeriksa pekerjaan kembali untuk menghindari kesalahan sebelum diserahkan kepada atasan				
22	Saya akan meluangkan waktu di rumah bila pekerjaan di kantor belum terselesaikan				
23	Saya merasa lebih nyaman dalam bekerja bila mendapat pengawasan dari atasan saat bekerja				
24	Saya suka meminta masukan dari teman kerja agar pekerjaan mudah diselesaikan dengan cepat				
25	Saya sangat mengharapkan atasan memberikan evaluasi hasil kerja untuk meningkatkan motivasi kerja kepada saya				
26	Saya terkadang memanfaatkan waktu kerja untuk mengakses situs internet seperti facebook atau yang lainnya				
27	Saya sering memikirkan pekerjaan meskipun saya sedang di rumah				
28	Beberapa kebijakan yang dibuat oleh perusahaan membuat saya tertekan				
29	Saya risih jika bekerja harus di awasi				
30	Saya merasa mendapatkan tekanan kerja yang berat sehingga saya kurang fokus menyelesaikan pekerjaan				

Kuesioner B Kepuasan Kerja

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (☐) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Saya menikmati pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya				
3	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini				

4	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
5	Pekerjaan saya memberikan peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang				
6	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya				
7	Saya kecewa atas pekerjaan yang saya jalani saat ini				
8	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik				
9	Saya bosan dengan pekerjaan saya saat ini				
10	Saya puas dengan tunjangan-tunjangan yang diberikan kantor di luar gaji pokok yang saya terima				
11	Saya puas dengan pendapatan yang saya terima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan				
12	Saya puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan				
13	Besaran gaji yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan saya				
14	Pengajian selalu tepat waktu				
15	Saya merasa upah yang diterima sesuai dengan kinerja yang saya tampilkan				
16	Beban saya terlalu berlebih dengan imbalan yang didapatkan				
17	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan				
18	Atasan selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam				

	menyelesaikan tugas-tugas kerja				
19	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan				
20	Komunikasi antara atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan				
21	Atasan selalu memberikan kesempatan untuk penyampaian ide-ide yang mungkin berguna dalam mendukung tercapainya program-program kerja				
22	Atasan selalu mengapresiasi hasil kinerja yang saya lakukan				
23	Atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai				
24	Atasan mengabaikan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
25	Atasan bersikap dingin pada saya				
26	Rekan kerja selalu memberikan nasihat ketika saya merasa gagal dalam menghadapi masalah pekerjaan				
27	Saya merasa senang dengan adanya rasa saling menghormati sesama karyawan				
28	Saya mudah bersosialisasi di perusahaan ini karena karyawannya menerima kehadiran saya				
29	Dorongan sesama karyawan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
30	Sesama karyawan saling memotivasi team kerja untuk selalu berprestasi				

31	Rekan kerja memberi bantuan ketika saya menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
32	Rekan kerja bersikap acuh dengan masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
33	Semua karyawan di kantor ini diberi kesempatan yang sama untuk promosi jabatan				
34	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan				
35	Perusahaan memberikan kesempatan untuk ke jenjang karier yang lebih tinggi				
36	Saya mendapat kesempatan dari perusahaan untuk menunjukkan keahlian saya				
37	Perusahaan memberikan promosi jabatan yang adil bagi karyawan				
38	Saya kesulitan untuk mengembangkan karir di perusahaan.				
39	Kebijakan promosi jabatan di kantor ini belum sesuai dengan keinginan saya				
40	Perusahaan pilih kasih dalam memberikan promosi jabatan				

Kuesioner C Stres Kerja

Identitas Respondan

Nama (Inisial) :

Usia :

Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk mengisi pernyataan yang **sesuai** dengan diri saudara yaitu dengan cara memberikan tanda silang (☐) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban yang saudara berikan adalah BENAR, karena ini bukanlah suatu tes.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Ketika saya menerima beban tugas diluar kemampuan, saya sering mengalami sakit kepala				
2	Setiap memulai pekerjaan kepala terasa sangat berat				
3	Detak jantung saya akan berdebar dengan kencang karena memikirkan banyaknya				

	pekerjaan yang harus diselesaikan				
4	Saya sering pusing setiap atasan memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat				
5	Badan terasa sakit jika terlalu lama mengerjakan laporan				
6	Saya sering mengalami susah tidur jika pekerjaan saya bermasalah				
7	Tubuh saya tetap bugar meskipun pekerjaan kantor menumpuk				
8	Saya tetap semangat kerja walaupun banyak masalah dalam pekerjaan				
9	Merasa jengkel saat menghadapi tugas yang terlalu banyak				
10	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk				
11	Saya sering cemas jika atasan menghampiri ruangan kerja saya				
12	Saya selalu merasa resah apabila atasan menyuruh saya melakukan pekerjaan yang di luar standar perusahaan				
13	Saya merasa resah apabila pekerjaan sukar untuk dimengerti				
14	Ketika berhadapan dengan atasan saya merasa tegang				
15	Saya merasa gelisah saat berada di ruang kerja				
16	Saya suka melamun saat tengah bekerja				
17	Dalam menyelesaikan pekerjaan kantor, saya sering merasa cepat marah				
18	Tanggungjawab yang di berikan kepada saya				

	terasa memberatkan				
19	Ketika berhadapan dengan atasan saya merasa senang				
20	Saya bersikap santai meskipun banyak masalah pekerjaan				
21	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan penuh semangat				
22	Saya tetap mengerjakan pekerjaan dengan senang hati walaupun atasan membuat saya kesal				
23	Saya sering terlambat masuk kerja akhir-akhir ini				
24	Beban kerja yang berlebihan membuat saya hadir diluar dari waktu yang di tentukan				
25	Saya malas datang ke kantor karena banyak masalah pekerjaan				
26	Saya sering buat banyak kesalahan jika pekerjaan kantor menumpuk				
27	Saya akan gagap berbicara apabila berhadapan langsung dengan atasan				
28	Saya selalu datang tepat waktu				
29	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dari perusahaan				
30	Saya akan tegas dalam berbicara apabila atasan meminta pendapat dari saya				

SKALA MOTIVASI KERJA (X1) SEBELUM UJI COBA																															
No.	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	30	
1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
5	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	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	2	2
7	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
8	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
9	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
10	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	
11	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	
12	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
15	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
18	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	1	
20	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	
21	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	4	4	4	1	2	1	1	1	
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	
25	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
26	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1
27	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	4	4	1	2	1	1	
29	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
30	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3

SKALA KEPUASAN KERJA (X2) SEBELUM UJI COBA																																										
No.	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	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	1	2	3
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	4	4	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	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	
6	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	2	2	1	
7	4	4	4	4	4	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	3	
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
9	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
10	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	
11	2	3	3	3	4	3	1	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
12	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3
15	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	1	
16	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	1	
17	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	1	4	3	3	4	4	4	1	1	3	
21	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	3	1	1	
22	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	1	1	2	
25	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	2	2	1	
26	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	
27	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	
30	4	4	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	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4		

SKALA STRES KERJA (Y) SEBELUM UJI COBA																														
No.	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	30
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	1
2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	2	1	1
6	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	3	3	2	1	1
7	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	1	1
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2
10	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	2	4	3	4	4	4	1	1	1	
11	1	3	1	3	1	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
12	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
14	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
15	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1
16	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1
17	4	4	3	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	1	1
18	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	2	4	4	1	1	1
19	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	3	1	1	1
20	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1
21	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
22	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
23	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
24	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
25	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
26	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
27	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
28	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	1	1	1
29	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1
30	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1

SKALA MOTIVASI KERJA (X1) SETELAH UJI COBA																												
No	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	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
2	1	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	4	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	
6	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
7	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	
8	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	
9	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	1	2	
12	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	
15	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1
17	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1
19	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	4	4	1
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	
22	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	
23	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
25	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
26	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	
27	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
28	2	2	1	1	1	2	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	2	1	1	1	3	1	4	
29	1	1	1	2	2	4	4	3	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	3	3	
30	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1	1	1	1	1	3	4	
31	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
32	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
33	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	4	4	
34	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	
35	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	

36	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2		
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	
40	4	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	
41	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
47	3	1	2	3	3	2	1	4	3	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	4	2	3	4	2	1
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
50	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	
51	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	
52	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
53	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
55	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4
57	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	1	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	
62	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1
64	3	3	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	1	3
65	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	
67	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
68	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1
70	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
71	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
72	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2
73	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3
74	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3

75	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	
76	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	
77	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	
78	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	
79	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	
80	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
81	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
82	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	
83	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
84	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
85	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	
86	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	
87	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	
88	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	
89	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3	1	2	3	1	4	4	3	2	
90	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
91	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	
92	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
93	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
94	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2	
95	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	
96	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	
97	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
98	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	1	
99	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
100	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	
101	3	3	4	3	4	2	1	2	1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	1	2	3	3	3	3	4	2	2	
102	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
103	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	3	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1
105	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	2	2	
106	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1
108	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	2	

66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
67	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
68	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	
69	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
70	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	
71	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
72	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	
74	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
75	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4		
76	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
77	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
78	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
79	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
80	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	
81	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
82	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	
83	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
84	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
85	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	
86	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	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	
88	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
89	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
91	3	2	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	
92	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	
93	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	
94	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
95	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
98	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
100	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	3	4	
101	3	3	3	3	4	3	2	1	1	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	
102	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	

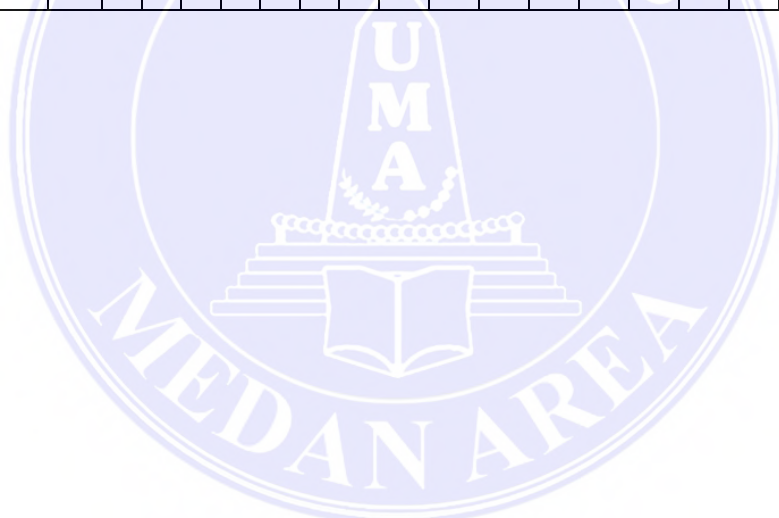
103	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3
104	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4
106	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4
109	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4
111	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	3

SKALA STRES KERJA (Y) SETELAH UJI COBA																					
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
2	4	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	4	3	2	2	2	1	2	3	3	1
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2
6	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1
8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
9	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1

18	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	1
19	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1
20	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	1
21	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
22	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
23	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2
24	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
25	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
26	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
27	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
28	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	4	3	3
29	1	2	2	3	2	2	4	4	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3
30	1	2	1	2	2	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3
31	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
32	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
33	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4
34	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
35	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
36	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2
37	2	2	4	3	2	1	4	4	1	3	1	1	3	3	2	3	2	1	1	1	3
38	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
39	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	4	1	1	1
41	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	1
43	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	1	4	4	4	1	4	3	1	1	1
45	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
47	2	3	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1
48	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1	3	1
49	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1
50	4	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	2	1
51	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
52	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
53	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
55	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	1

57	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2		
58	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	2	1	2	
59	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	1	
60	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	
61	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
62	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3
63	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	1	3	1	
64	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	
65	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	
66	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	
67	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
69	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	
70	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	
71	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	1	
72	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	
73	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	
74	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	
75	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	4	2	
76	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	
77	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	
78	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	
79	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	4	2	
80	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	
81	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
82	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	
83	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
84	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
85	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	
86	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
87	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
88	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
89	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	1	3	
90	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
91	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
92	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	4	3	2	
93	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
94	4	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	
95	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	

96	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2
97	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	4	4
98	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1
99	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
100	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2
101	3	4	2	1	1	3	2	2	3	4	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3
102	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
103	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	3	2
104	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
105	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1
106	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
107	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
108	4	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
109	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
110	4	3	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
111	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1



Lampiran 2 Pengujian Hipotesis

UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

Model		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	30

Nb : Block kuning berarti item yang gugur

Item Statistics

Motivasi Kerja	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3,73	,521	30
MK2	3,70	,466	30
MK3	3,70	,466	30

MK4	3,67	,547	30
MK5	3,70	,466	30
MK6	2,37	1,098	30
MK7	2,50	1,009	30
MK8	2,80	1,064	30
MK9	2,57	1,040	30
MK10	2,80	,961	30
MK11	3,53	,681	30
MK12	3,73	,450	30
MK13	3,67	,479	30
MK14	3,60	,498	30
MK15	3,53	,507	30
MK16	3,60	,498	30
MK17	3,60	,621	30
MK18	1,97	,999	30
MK19	2,17	,986	30
MK20	2,17	,986	30
MK21	3,57	,504	30
MK22	3,50	,509	30
MK23	3,53	,629	30
MK24	3,63	,490	30

MK25	3,67	,479	30
MK26	1,97	,999	30
MK27	1,83	,913	30
MK28	1,90	,995	30
MK29	2,07	,944	30
MK30	1,63	,850	30

Item-Total Statistics

Motivasi Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	86,67	104,644	,539	,866
MK2	86,70	106,148	,447	,868
MK3	86,70	106,148	,447	,868
MK4	86,73	105,306	,451	,868
MK5	86,70	106,148	,447	,868
MK6	88,03	97,551	,549	,864
MK7	87,90	98,852	,538	,864
MK8	87,60	96,455	,626	,861
MK9	87,83	96,902	,619	,862
MK10	87,60	98,179	,607	,862
MK11	86,87	105,982	,300	,870
MK12	86,67	106,368	,441	,869

MK13	86,73	107,168	,329	,870
MK14	86,80	106,097	,421	,869
MK15	86,87	107,085	,316	,870
MK16	86,80	106,924	,339	,870
MK17	86,80	106,097	,326	,870
MK18	88,43	101,289	,416	,868
MK19	88,23	101,220	,427	,868
MK20	88,23	101,909	,391	,869
MK21	86,83	104,144	,609	,865
MK22	86,90	104,852	,533	,867
MK23	86,87	104,257	,468	,867
MK24	86,77	106,116	,426	,868
MK25	86,73	104,547	,600	,866
MK26	88,43	101,840	,388	,869
MK27	88,57	107,978	,098	,877
MK28	88,50	105,293	,215	,875
MK29	88,33	101,678	,425	,868
MK30	88,77	108,737	,068	,877

Reliability

Scale: Skala Motivasi Kerja sesudah Uji Coba

Case Processing Summary

Model		N	%
	Valid	111	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	111	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	27

Item Statistics

Motivasi Kerja	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3,44	,722	111
MK2	3,33	,718	111
MK3	3,41	,731	111
MK4	3,35	,709	111
MK5	3,42	,695	111
MK6	2,99	,769	111
MK7	2,97	,847	111
MK8	3,32	,716	111

MK9	2,86	,819	111
MK10	3,22	,756	111
MK11	3,30	,804	111
MK12	3,45	,710	111
MK13	3,32	,716	111
MK14	3,36	,644	111
MK15	3,38	,619	111
MK16	3,37	,646	111
MK17	3,26	,747	111
MK18	2,94	,887	111
MK19	3,07	,850	111
MK20	2,88	,817	111
MK21	3,47	,685	111
MK22	3,20	,807	111
MK23	3,04	,914	111
MK24	3,35	,656	111
MK25	3,56	,670	111
MK26	2,64	,932	111
MK29	2,54	,912	111

Item-Total Statistics

Motivasi Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	83,00	133,764	,739	,921
MK2	83,11	133,297	,773	,921
MK3	83,04	133,253	,761	,921
MK4	83,09	133,119	,795	,921
MK5	83,02	133,600	,781	,921
MK6	83,45	138,468	,419	,926
MK7	83,47	138,069	,394	,927
MK8	83,12	140,013	,361	,927
MK9	83,59	140,063	,304	,928
MK10	83,23	138,122	,447	,926
MK11	83,14	132,143	,748	,921
MK12	82,99	133,718	,755	,921
MK13	83,12	134,395	,707	,922
MK14	83,08	135,112	,742	,922
MK15	83,06	135,132	,773	,922
MK16	83,07	136,031	,676	,923
MK17	83,18	134,113	,691	,922
MK18	83,50	142,634	,351	,931
MK19	83,37	140,944	,346	,929
MK20	83,56	141,322	,339	,929
MK21	82,97	135,263	,684	,922
MK22	83,24	133,204	,686	,922

MK23	83,41	132,589	,628	,923
MK24	83,09	134,374	,778	,921
MK25	82,88	135,486	,686	,922
MK26	83,80	144,197	,370	,933
MK29	83,90	139,108	,311	,928

mean hipotetik : $(27 \times 1) + (27 \times 4) : 2 = 67,5$

Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

Model		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,925	40

Item Statistics

Kepuasan Kerja	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3,57	,728	30
KK2	3,67	,479	30
KK3	3,53	,629	30
KK4	3,53	,629	30
KK5	3,63	,556	30
KK6	3,57	,504	30
KK7	2,20	,805	30
KK8	2,17	,834	30
KK9	2,33	,844	30
KK10	3,63	,556	30
KK11	3,57	,626	30
KK12	3,60	,563	30
KK13	3,53	,629	30
KK14	3,67	,479	30
KK15	3,60	,563	30
KK16	1,47	,730	30
KK17	3,67	,479	30
KK18	3,60	,563	30
KK19	3,60	,563	30
KK20	3,60	,563	30

KK21	3,57	,626	30
KK22	3,67	,547	30
KK23	1,63	,850	30
KK24	1,67	,844	30
KK25	2,33	,844	30
KK26	3,60	,498	30
KK27	3,57	,568	30
KK28	3,63	,556	30
KK29	3,60	,498	30
KK30	3,63	,490	30
KK31	3,50	,682	30
KK32	1,57	,679	30
KK33	3,57	,568	30
KK34	3,47	,571	30
KK35	3,47	,571	30
KK36	3,60	,563	30
KK37	3,67	,606	30
KK38	2,00	,871	30
KK39	1,57	,728	30
KK40	2,07	1,015	30

Item-Total Statistics

Kepuasan Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	121,53	156,120	,868	,918
KK2	121,43	161,771	,856	,920
KK3	121,57	159,082	,817	,919
KK4	121,57	159,082	,817	,919
KK5	121,47	160,671	,813	,920
KK6	121,53	162,464	,756	,921
KK7	122,90	166,162	,271	,926
KK8	122,93	168,685	,141	,927
KK9	122,77	165,771	,274	,926
KK10	121,47	160,671	,813	,920
KK11	121,53	158,878	,834	,919
KK12	121,50	159,638	,877	,919
KK13	121,57	158,806	,835	,919
KK14	121,43	162,806	,768	,921
KK15	121,50	159,638	,877	,919
KK16	123,63	183,413	,582	,934
KK17	121,43	162,875	,763	,921
KK18	121,50	159,638	,877	,919
KK19	121,50	159,638	,877	,919
KK20	121,50	159,638	,877	,919
KK21	121,53	161,361	,672	,921
KK22	121,43	161,771	,746	,921

KK23	123,47	179,982	-,362	,934
KK24	123,43	174,599	-,129	,931
KK25	122,77	165,633	,280	,926
KK26	121,50	162,259	,782	,921
KK27	121,53	162,395	,671	,921
KK28	121,47	160,464	,828	,920
KK29	121,50	161,707	,827	,920
KK30	121,47	162,120	,807	,920
KK31	121,60	162,524	,543	,922
KK32	123,53	182,120	-,554	,933
KK33	121,53	160,395	,814	,920
KK34	121,63	160,447	,806	,920
KK35	121,63	160,447	,806	,920
KK36	121,50	160,672	,802	,920
KK37	121,43	161,082	,714	,921
KK38	123,10	170,438	,055	,929
KK39	123,53	180,326	-,431	,933
KK40	123,03	173,413	-,075	,932

Reliability

Scale: Skala Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba

Case Processing Summary

Model	N	%
Valid	111	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	111	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,978	30

Item Statistics

Kepuasan Kerja	Mean	Std. Deviation	N
KK1	3,44	,735	111
KK2	3,43	,669	111
KK3	3,22	,791	111
KK4	3,26	,771	111
KK5	3,34	,720	111
KK6	3,34	,720	111
KK10	3,31	,736	111
KK11	3,24	,729	111

KK12	3,25	,744	111
KK13	3,31	,736	111
KK14	3,42	,695	111
KK15	3,30	,734	111
KK16	2,57	,940	111
KK17	3,23	,750	111
KK18	3,27	,725	111
KK19	3,26	,747	111
KK20	3,23	,762	111
KK21	3,24	,765	111
KL22	3,21	,843	111
KK26	3,27	,660	111
KK27	3,43	,683	111
KK28	3,47	,672	111
KK29	3,40	,691	111
KK30	3,46	,723	111
KK31	3,36	,711	111
KK33	3,18	,946	111
KK34	3,31	,772	111
KK35	3,34	,803	111
KK36	3,37	,797	111
KK37	3,31	,818	111

Item-Total Statistics

Kepuasan Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	95,33	292,170	,851	,977
KK2	95,34	295,209	,802	,977
KK3	95,56	291,594	,809	,977
KK4	95,51	291,198	,847	,977
KK5	95,43	293,411	,817	,977
KK6	95,43	293,593	,810	,977
KK10	95,47	295,033	,732	,977
KK11	95,53	295,142	,735	,977
KK12	95,52	292,779	,815	,977
KK13	95,47	292,069	,854	,977
KK14	95,35	294,594	,797	,977
KK15	95,48	291,124	,896	,977
KK16	96,21	318,420	,556	,983
KK17	95,54	293,505	,779	,977
KK18	95,50	291,652	,884	,977
KK19	95,51	291,361	,869	,977
KK20	95,54	291,942	,828	,977
KK21	95,53	291,088	,858	,977
KL22	95,57	288,975	,851	,977
KK26	95,50	299,452	,622	,978

KK27	95,34	296,464	,730	,977	
KK28	95,31	295,214	,798	,977	
KK29	95,38	295,074	,780	,977	
KK30	95,32	295,091	,743	,977	
KK31	95,41	294,409	,786	,977	
KK33	95,59	288,025	,784	,977	
KK34	95,47	290,706	,865	,977	
KK35	95,43	291,575	,797	,977	
KK36	95,41	291,261	,816	,977	
KK37	95,47	289,397	,863	,977	

mean hipotetik : $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

Case Processing Summary

Model		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	30

Item Statistics

Stres Kerja	Mean	Std. Deviation	N
SK1	3,63	,669	30
SK2	3,50	,731	30
SK3	3,43	,898	30
SK4	3,63	,556	30
SK5	3,43	,774	30
SK6	3,47	,681	30
SK7	1,50	,682	30
SK8	1,53	,629	30
SK9	3,60	,563	30
SK10	3,57	,626	30
SK11	3,50	,731	30
SK12	3,43	,728	30
SK13	3,50	,731	30
SK14	3,40	,770	30
SK15	3,47	,776	30
SK16	3,57	,679	30
SK17	3,47	,860	30
SK18	3,53	,730	30

SK19	1,33	,547	30
SK20	1,33	,479	30
SK21	1,30	,466	30
SK22	1,40	,563	30
SK23	3,33	,802	30
SK24	3,50	,731	30
SK25	3,43	,774	30
SK26	3,53	,681	30
SK27	3,47	,730	30
SK28	1,40	,498	30
SK29	1,40	,724	30
SK30	1,20	,407	30

Item-Total Statistics

Stres Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	82,17	72,833	,633	,842
SK2	82,30	69,321	,875	,834
SK3	82,37	67,689	,814	,833
SK4	82,17	71,937	,876	,838
SK5	82,37	70,930	,689	,840
SK6	82,33	71,609	,732	,839

SK7	84,30	88,700	-,673	,877
SK8	84,27	88,547	-,713	,876
SK9	82,20	72,648	,786	,840
SK10	82,23	71,633	,801	,838
SK11	82,30	69,872	,827	,836
SK12	82,37	72,240	,626	,842
SK13	82,30	73,252	,537	,845
SK14	82,40	68,800	,870	,833
SK15	82,33	68,437	,893	,832
SK16	82,23	69,357	,946	,833
SK17	82,33	68,161	,817	,834
SK18	82,27	69,444	,865	,834
SK19	84,47	88,740	-,828	,875
SK20	84,47	87,430	-,797	,872
SK21	84,50	87,914	-,872	,873
SK22	84,40	88,248	-,761	,875
SK23	82,47	69,706	,758	,837
SK24	82,30	69,528	,857	,835
SK25	82,37	69,620	,797	,836
SK26	82,27	69,926	,888	,835
SK27	82,33	70,437	,778	,837
SK28	84,40	86,800	-,704	,871

SK29	84,40	89,903	-,722	,880
SK30	84,60	84,662	-,577	,866

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

Model	N	%
Valid	111	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	111	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	21

Item Statistics

Stres Kerja	Mean	Std. Deviation	N
SK1	3,14	,903	111
SK2	2,77	1,024	111

SK3	2,88	,951	111
SK4	2,98	,863	111
SK5	3,05	,813	111
SK6	3,03	,803	111
SK9	2,99	,899	111
SK10	3,05	,840	111
SK11	2,77	,931	111
SK12	2,94	,845	111
SK13	3,14	,803	111
SK14	2,76	,866	111
SK15	2,62	,935	111
SK16	2,49	,933	111
SK17	2,50	1,043	111
SK18	2,57	,950	111
SK23	2,46	,942	111
SK24	2,51	,872	111
SK25	2,28	,906	111
SK26	2,63	,981	111
SK27	2,45	,941	111

Item-Total Statistics

Stres Kerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	54,86	190,536	,774	,961
SK2	55,23	185,854	,850	,960
SK3	55,13	188,184	,826	,961
SK4	55,03	191,154	,785	,961
SK5	54,96	192,290	,784	,961
SK6	54,98	193,454	,741	,962
SK9	55,02	191,000	,758	,961
SK10	54,95	192,025	,769	,961
SK11	55,23	190,145	,765	,961
SK12	55,07	194,758	,643	,963
SK13	54,87	195,966	,624	,963
SK14	55,25	192,445	,727	,962
SK15	55,39	188,312	,836	,960
SK16	55,52	191,379	,713	,962
SK17	55,51	188,707	,727	,962
SK18	55,44	190,031	,753	,961

SK23	55,55	193,413	,624	,963
SK24	55,50	194,961	,612	,963
SK25	55,73	192,872	,673	,962
SK26	55,38	189,074	,764	,961
SK27	55,56	193,067	,638	,963

mean hipotetik : $(21 \times 1) + (21 \times 4) : 2 = 52,5$

UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model		MotivasiKerja	KepuasanKerja	StresKerja
N		111	111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,44	65,01	67,23
	Std. Deviation	10,109	9,722	13,789
	Absolute	,066	,124	,134
Most Extreme Differences	Positive	,064	,116	,134
	Negative	-,066	-,124	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,700	1,309	1,410
Asymp. Sig. (2-tailed)		,711	,165	,137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

Model	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
StresKerja * MotivasiKerja	111	100,0%	0	0,0%	111	100,0%
StresKerja * KepuasanKerja	111	100,0%	0	0,0%	111	100,0%

StresKerja * MotivasiKerja**Report**

StresKerja

MotivasiKerja	Mean	N	Std. Deviation
56	32,00	1	.
57	36,00	1	.
58	36,00	1	.
64	40,00	2	,000
65	41,00	1	.
69	59,00	1	.
71	58,86	7	7,755
73	60,00	1	.
74	45,50	2	6,364
75	51,67	3	5,508
76	47,75	4	10,996
77	44,80	5	3,701
78	44,00	3	5,292
79	56,00	3	17,776
80	43,00	2	4,243
81	49,25	4	10,658
82	39,00	2	5,657
83	47,50	2	,707
84	59,00	1	.

85	50,33	6	13,648
86	46,11	9	4,137
87	57,00	1	.
89	66,00	2	15,556
90	49,00	2	5,657
91	54,00	4	5,831
92	52,75	4	18,410
93	75,50	2	6,364
94	33,00	1	.
95	62,67	3	10,504
96	73,00	4	5,416
97	69,00	3	3,000
98	77,50	2	2,121
99	46,50	2	37,477
100	73,50	2	,707
101	63,67	3	16,921
102	78,50	2	2,121
103	71,50	2	7,778
104	63,29	7	7,111
105	65,00	1	.
106	64,00	1	.
107	69,50	2	2,121
Total	55,23	111	13,789

ANOVA Table

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * MotivasiKerja	(Combined)	13773,852	40	344,346	3,375	,000
	Between Groups	6160,901	1	6160,901	60,384	,000
	Linearity	6160,901	1	6160,901	60,384	,000
	Deviation from Linearity	7612,951	39	195,204	1,913	,009
	Within Groups	7142,058	70	102,029		
	Total	20915,910	110			

Measures of Association

Model	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * MotivasiKerja	,543	,295	,812	,659

StresKerja * KepuasanKerja

Report

StresKerja

KepuasanKerja	Mean	N	Std. Deviation
39	36,00	1	.
49	32,00	1	.
50	36,00	1	.
51	41,00	1	.

61	40,00	2	,000
66	49,00	1	.
71	36,00	1	.
76	43,00	1	.
79	47,00	1	.
80	59,00	1	.
82	48,50	2	14,849
83	49,00	1	.
84	53,67	3	9,074
85	60,00	1	.
86	46,00	1	.
88	45,00	6	7,071
89	54,30	10	10,698
90	43,80	5	3,899
91	58,00	1	.
92	41,50	2	2,121
93	45,00	1	.
95	44,00	4	,000
96	48,00	8	,000
97	47,00	1	.
99	49,50	2	2,121
101	35,00	2	2,828
102	43,00	1	.

103	48,00	1	.
105	52,67	3	,577
106	46,00	1	.
107	44,00	1	.
110	75,50	2	6,364
111	61,67	3	8,327
112	76,00	1	.
113	75,00	2	4,243
114	75,75	4	2,500
115	72,67	3	6,506
116	66,00	4	7,746
117	70,13	8	8,219
118	69,00	5	4,848
119	64,00	5	12,748
120	58,83	6	20,750
Total	55,23	111	13,789

ANOVA Table

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * KepuasanKerja	(Combined)	15321,885	41	373,705	4,609	,000
	Between Groups	8653,521	1	8653,521	106,738	,000
	Deviation from Linearity	6668,364	40	166,709	2,056	,004
	Within Groups	5594,025	69	81,073		
	Total	20915,910	110			

Measures of Association

Model	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * KepuasanKerja	,643	,414	,856	,733

UJI HIPOTESIS

Hipotesis 1

Regression

Descriptive Statistics

Model	Mean	Std. Deviation	N
StresKerja	67,23	13,789	111
MotivasiKerja	86,44	12,109	111

Correlations

Model		StresKerja	MotivasiKerja
Pearson Correlation	StresKerja	1,000	, - 543
	MotivasiKerja	, - 543	1,000
Sig. (1-tailed)	StresKerja	.	,000
	MotivasiKerja	,000	.
N	StresKerja	111	111
	MotivasiKerja	111	111

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: StresKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,543 ^a	,295	,288	11,635	,295	45,513	1	109	,000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja b. Dependent Variable: StresKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,810	7,996		,226	,821			
	MotivasiKerja	-,618	,092	,543	6,746	,000	,543	,543	,543

a. Dependent Variable: StresKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6160,901	1	6160,901	45,513	,000 ^b
	Residual	14755,009	109	135,367		
	Total	20915,910	110			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficient Correlations^a

Model		MotivasiKerja
1	Correlations	MotivasiKerja
	Covariances	MotivasiKerja

a. Dependent Variable: StresKerja

Hipotesis 2

Regression

Correlations

Model		StresKerja	KepuasanKerja
Pearson Correlation	StresKerja	1,000	, - 643
	KepuasanKerja	, - 643	1,000
Sig. (1-tailed)	StresKerja	.	,000
	KepuasanKerja	,000	.
N	StresKerja	111	111
	KepuasanKerja	111	111

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: StresKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	-,643 ^a	,414	,408	10,607	,414	76,921	1	109	,000

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

b. Dependent Variable: StresKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8653,521	1	8653,521	76,921	,000 ^b
	Residual	12262,389	109	112,499		
	Total	20915,910	110			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,801	5,726		1,013	,313			
	Kepuasan Kerja	-,500	,057	,643	8,770	,000	,643	,643	,643

a. Dependent Variable: StresKerja

Coefficient Correlations^a

Model		KepuasanKerja
1	Correlations	KepuasanKerja 1,000
	Covariances	KepuasanKerja ,000

a. Dependent Variable: StresKerja

Hipotesis 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, MotivasiKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: StresKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,647 ^a	,419	,408	10,610	,419	38,903	2	108	,000

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, MotivasiKerja

b. Dependent Variable: StresKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8758,482	2	4379,241	38,903	,000 ^b
	Residual	12157,428	108	112,569		
	Total	20915,910	110			

a. Dependent Variable: StresKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, MotivasiKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	10,494	7,512		1,397	,165			
MotivasiKerja	-,179	,186	-,158	-,966	,336	,543	-,093	-,071
KepuasanKerja	-,610	,127	,784	4,804	,000	,643	,420	,352

a. Dependent Variable: StresKerja