

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN (BAPLITBANG) KABUPATEN BERAU**

***THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT
BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
(BAPLITBANG) KABUPATEN BERAU***

Wafi Rinda Septiyanti¹, Desita Dyah Damayanti²



**OLEH:
WAFI RINDA SEPTIYANTI
1811102433079**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2022**

Naskah Publikasi

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan
Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten
Berau**

*The Effect of Work Stress on Employee Satisfaction at Badan Perencanaan
Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau*

Wafi Rinda Septiyanti¹, Desita Dyah Damayanti²



Oleh:

Wafi Rinda Septiyanti

1811102433079

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
SAMARINDA
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
(BAPLITBANG) KABUPATEN BERAU**

NASKAH PUBLIKASI

**DISUSUN OLEH:
WAFI RINDA SEPTIYANTI
1811102433079**

**Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal, 23 Juni 2022**

Pembimbing,



Desita Dyah Damayanti, M, Psi., Psikolog

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN (BAPLITBANG) KABUPATEN BERAU**

NASKAH PUBLIKASI

**DISUSUN OLEH:
WAFI RINDA SEPTIYANTI
1811102433079**

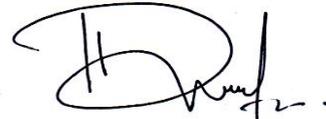
**DIUJIKAN
PADA TANGGAL 5 JULI 2022**

Penguji 1



Muslimin Nulipata, M.Psi., Psikolog

Penguji 2



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Psikologi



Dr. R. Yudhi Satria R. A., M.Si
NIDN. 0601077201

Ketua
Program Studi Psikologi



Desita Dyah Damayanti, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1111129301

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau

Wafi Rinda Septiyanti^{1*}, Desita Dyah Damayanti^{2*}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

^{1,2}Email*: ririn.septiyanti59@gmail.com, Email: ddd822@umkt.ac.id

Abstrak

Tujuan studi: Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan skala Likert, analisis data menggunakan SPSS versi 25 berupa uji regresi sederhana dengan sampel 44 orang menggunakan teknik random sampling.

Hasil: Hasil penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di BAPLITBANG Kabupaten Berau dengan nilai signifikansi 0.638 yang berarti hipotesis pada penelitian ini ditolak.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk peneliti serta pembaca dalam memahami aspek dan teori stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat menambah kajian penelitian dengan tema yang serupa untuk bidang Psikologi Industri & Organisasi untuk kedepannya.

Abstract

Study Objective: To determine the effect of job stress on employee job satisfaction at the Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau.

Methodology: This study uses quantitative methods with data collection method using a Likert scale, data analysis using SPSS version 25 in the form of a simple regression test with a sample of 44 people using a random sampling technique.

Result: The result of this research is that there is no effect of work stress on job satisfaction at BAPLITBANG Kabupaten Berau with a significance value of 0.638, which means that the hypothesis in this study is rejected.

Benefits: The results of this research can increase knowledge and stress and work job satisfaction employee Psychology can add to research studies similar the mesfield of Industrial & Organizational to the future.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Stres kerja.*

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang tidak dapat mempersepsikan bahwa tuntutan saat berkerja adalah sebuah ancaman, dapat berpotensi mengalami stres kerja. Tingkat stres kerja karyawan yang tinggi diperkirakan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan, stres kerja karyawan yang tergolong rendah akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Stres ialah respons tubuh terhadap situasi yang terlihat

beresiko atau menyulitkan, stres membuat tubuh memproduksi hormon ardenalin yang memiliki kapasitas untuk melindungi dirinya sendiri (Dinkes Kabupaten Bantul, 2014). Hasil penelitian (Tunjungsi, 2011) terdapat dampak signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dampak stress kerja pada kepuasan kerja juga dilanjutkan oleh penelitian Azizah dan Fauzany (2019). Terdapat pengaruh positif stres kerja yang signifikan hingga mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga menghasilkan parameter kepuasan kerja pekerja yang dapat diukur serta dilihat dari tingkat stres kerja yang terjadi. Robbins & Judge (2015), menyatakan ketidakpuasan mengarahkan pada perilaku untuk meninggalkan instansi, termasuk untuk mencari sebuah posisi jabatan yang baru serta pengunduran diri dari instansi. Berhenti dari pekerjaan secara kolektif merupakan sebuah kerugian total bagi instansi atas keahlian, kemampuan, pengetahuan dan karakteristik karyawan. Observasi yang dilakukan di BAPLITBANG terdapat konflik internal dan eksternal yang terjadi sehingga tingkat stres karyawan meningkat. Adanya konflik internal antara sub bagian yang memperlakukan karyawannya yang dipindahkan atau dimutasi ke sub bagian lain sehingga karyawan yang semestinya tercukupi menjadi kurang, mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dan dilimpahkan kepada karyawan lain. Upah yang terkadang didapat tidak sesuai dengan hari yang ditentukan dikarenakan menunggu peraturan baru dari pemerintahan pusat sehingga hal tersebut juga mengakibatkan karyawan stres di luar kegiatan kerja. Sedangkan konflik eksternal yang terjadi adalah seringnya perbedaan pendapat yang terjadi dengan instansi luar untuk menentukan suatu kesepakatan. Banyaknya kegiatan yang berhubungan dengan instansi luar, menyebabkan seringnya karyawan tidak hadir di kantor karena harus menghadiri tugas di luar atau lapangan, sehingga tidak jarang pekerjaan yang ada di kantor dilimpahkan pada karyawan lain. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti berminat untuk membahas dan meneliti lebih dalam tentang pengaruh stres kerja karyawan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau.

2. METODOLOGI

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian ini menggambarkan kemungkinan adanya pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja karyawan BAPLITBANG Kabupaten Berau. Jumlah karyawan yang sesuai kriteria sekitar 49 orang, dengan kriteria berstatus karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau dan pada level jabatan kepala sub bagian/bidang hingga staf. Sampel yang diambil menggunakan tabel Krejcie-Morgan menggunakan perhitungan ukuran sampel Krejcie didasarkan pada kesalahan 5%. Dengan demikian, tingkat kepercayaan populasi sampel yang diperoleh adalah 95%. Tabel Krejcie menunjukkan ukuran sampel dari populasi 46 - 50 adalah 44, hal ini membuat peneliti menggunakan jumlah sampel sebesar 44 karyawan. Untuk permodalan hubungan antara satu variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan analisis regresi sederhana sebagai metode pendekatan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini memperoleh hasil berdasarkan data dari skema penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji statistik sederhana dengan bantuan aplikasi spss versi 25.

3.1. Model Summary Uji Regresi Sederhana

Tabel 1. Model Summary Uji Regresi Sederhana

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073	.005	-.018	9.991

Berdasarkan nilai korelasi (R) pada tabel model *summary* diatas sebesar 0.073 dan *output* memperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebanyak 0.005, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja) pada variabel terikat (kepuasan kerja) adalah 0,05%.

3.2. Anova Uji Regresi Sederhana

Tabel 2. Anova Uji Regresi Sederhana
ANOVA^a

Mode I		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.460	1	22.460	.225	.638 ^b

Tabel anova diatas pada nilai F hitung adalah 0.225 dengan taraf signifikansi sebanyak 0.638 > 0.05, sehingga model regresi dapat dipergunakan dalam memperkirakan tidak adanya pengaruh variabel stres kerja pada variabel kepuasan kerja.

3.3. Coefficients Uji Regresi Sederhana

Tabel 3. Coefficients Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	90.527	11.179			8.098	.000
	Stres Kerja	-.159	.334	-.073		-.474	.638

Diketahui nilai constant (a) sebesar 90.527, sedangkan nilai stres kerja (b/koefisien regresi) sebesar -0.159, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 90.527 + (-0.159X)$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 90.527, memiliki makna nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah sebesar 90.527.
- Koefisien regresi X sebesar -0.159 yang dimana setiap penambahan 1% nilai stres kerja, sehingga nilai kepuasan kerja bertambah sebesar -0.159. Dapat dikatakan arah pengaruh dari variabel independent dan dependen ialah negatif.

Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.638 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan yakni variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh pada kepuasan kerja (Y). Hal ini membuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

3.4. Kategorisasi

Pengkategorisasian data menggunakan prosedur berdasarkan statistik hipotetik yang dijelaskan oleh Prof. Azwar dalam jurnalnya Azwar (1993) dan buku Azwar (2012). Statistika hipotetik ini menggunakan alat ukur yang sudah divalidasi (Semesta Psikometrika, 2018). Peneliti membagi 5 kategori yaitu atas sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi untuk mengkategorisasikan tingkat stres kerja berdasarkan gender di BAPLITBANG Kabupaten Berau.

Pedoman yang digunakan untuk 5 kategori menurut Azwar (2012) sebagai berikut :

Tabel 4. Pedoman 5 Kategori

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$

Keterangan :

M= Mean

SD = Standar Deviasi

Pada skala stres kerja model skala Likert dengan skala 1- 4. Banyaknya aitem dalam skala tersebut sebanyak 14 aitem. Jika responden menjawab nilai paling rendah yaitu 1, maka skor yang mungkin didapatkan ada $1 \times 14 = 14$ (Xmin). Sedangkan jika subjek menjawab dengan nilai yang paling tinggi yaitu 4, maka skor yang mungkin didapatkan adalah $4 \times 14 = 56$ (Xmaks). Range dari data tersebut adalah $56 - 14 = 42$. Seperti yang diketahui bahwa kurve normal terdiri dari 6 standar deviasi maka setiap standar deviasi nilainya adalah $42/6 = 7$. Nilai mean selalu berada ditengah dalam kurve normal, dengan demikian mean = $(56 + 14) / 2 = 35$.

Berdasarkan nilai mean dan standar deviasi yang sudah diperoleh, sehingga bisa membuat kriteria kategori berdasarkan pedoman yang sudah ada.

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Tingkat Stres

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$ $X \leq 35 - 10,5$ $X \leq 24,5$ $X \leq 25 (0 - 25)$
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ $35 - 10,5 < X \leq 35 - 3,5$ $24,5 < X \leq 31,5$ $25 < X \leq 32 (26 - 32)$
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ $35 - 3,5 < X \leq 35 + 3,5$ $31,5 < X \leq 38,5$ $32 < X \leq 39 (33 - 39)$
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ $35 + 3,5 < X \leq 35 + 10,5$ $38,5 < X \leq 45,5$ $39 < X \leq 46 (40 - 46)$
Sangat Tinggi	$M + 1,5SD < X$ $35 + 10,5 < X$ $45,5 < X$ $46 < X (47 - dst)$

Berdasarkan 5 kategori tersebut, mendapatkan hasil 22 orang karyawan yang berada di kategori tingkat sedang, rendah sebanyak 17 orang karyawan, 3 orang karyawan dikategori tinggi, dan 2 orang karyawan di kategori sangat rendah. Sehingga disimpulkan tingkat stres kerja di BAPLITBANG Kabupaten Berau adalah sedang.

Sama seperti pada skala stres kerja sebelumnya. Untuk menentukan tingkat kategorisasi kepuasan kerja juga menggunakan pedoman kategorisasi dari Azwar (2012), dengan skor paling rendah $1 \times 29 = 29$ (Xmin), sedangkan skor paling tinggi $4 \times 29 = 116$. Diketahui kurve normal terdiri dari 6 standar deviasi maka setiap standar deviasi pada skala bernilai $87/6 = 14,5$. Nilai mean yang berada ditengan kurve normal yaitu $(116 + 29) / 2 = 72,5$.

Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan sebelumnya, dapat menggunakan kategorisasi berdasarkan pedoman yang sudah ada.

Tabel 6. Hasil Kategorisasi Tingkat Kepuasan

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5SD$ $X \leq 72,5 - 21,5$
---------------	--

	$X \leq 50,75$ $X \leq 51$ (0 – 51)
Rendah	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$ $72,5 - 21,75 < X \leq 72,5 - 7,25$ $50,75 < X \leq 65,25$ $51 < X \leq 65$ (52 – 65)
Sedang	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$ $72,5 - 7,25 < X \leq 72,5 + 7,25$ $65,25 < X \leq 79,75$ $65 < X \leq 80$ (66 – 80)
Tinggi	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ $72,5 + 7,25 < X \leq 72,5 + 21,75$ $79,75 < X \leq 94,25$ $80 < X \leq 94$ (81 – 94)
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$ $72,5 + 21,75 < X$ $94,25 < X$ $94 < X$ (95 – dst)

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi maka didapatkanlah 14 orang karyawan dikategori tingkat sedang, 22 orang karyawan ditingkat kategori tinggi dan 6 orang karyawan berada ditingkat sangat tinggi.

Hasil dari perhitungan kategorisasi yang sudah didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau memiliki tingkat stres kerja yang nyata dan pada kategori sedang dengan kepuasan kerja yang tinggi.

3.5. Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Gender

Peneliti melihat perbedaan yang terjadi antara karyawan laki-laki dan perempuan dari segala aktivitas dikantor. Seperti perempuan yang tingkat emosinya yang lebih tinggi dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan laki-laki yang lebih santai dalam menghadapi suatu hal, hal ini yang menyebabkan peneliti melakukan analisis tambahan untuk melihat tingkat stres kerja dan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan perempuan.

Tabel 71. Uji Analisis Tambahan Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Gender

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
Laki-laki	25	14	25	39	31.56
Perempuan	19	16	26	42	35.21

Berdasarkan uji statistik deskriptif diatas dapat disimpulkan yang memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi adalah karyawan perempuan dari pada karyawan laki-laki dengan rata-rata 35.21 dari pada laki-laki dengan rata-rata 31.56.

Tabel 8. Analisis Tambahan Uji Tingkat Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
Laki-laki	25	37	70	107	84.72
Perempuan	19	16	73	109	86.00

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan perempuan lebih tinggi dengan rata-rata 86.00 dibandingkan dengan karyawan laki-laki dengan rata-rata 84.72

4. PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian regresi sederhana yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada di BAPLITBANG Kabupaten Berau. Diperoleh persamaan linear sebagai berikut $Y = 90.527 + (-0.159X)$ yang berarti bahwa nilai konsisten variabel kepuasan kerja adalah 90.527, dan koefisien regresi X adalah -0.159, sehingga nilai koefisien regresi yakni negatif atau bisa dikatakan terdapat pengaruh negatif antara variabel X terhadap Y. Berdasarkan nilai t dari tabel *coefficients* dari uji regresi sederhana, nilai t hitung stres kerja = -0.474 maka diperoleh $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-0.474 < 2.020$, nilai signifikansi $0.638 > 0.05$, maka hasil yang didapatkan adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan menunjukkan tidak adanya pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ditolak.

Hasil ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja di PT Kantor Pusat Post Indonesia Bandung, sehingga hasil penelitian ini ialah hasil yang baru.

Tingkat stres kerja di BAPLITBANG Kabupaten Berau nyata, tetapi secara statistik (signifikan $0.638 > 0,05$) tidak adanya pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Setelah melihat hasil analisis atau uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah ada aspek atau faktor lain yang lebih dominan yang mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja di BAPLITBANG Kab. Berau dengan melakukan proses wawancara.

Beberapa hal yang didapatkan dari proses wawancara pada karyawan yaitu, karyawan merasa puas jika apa yang dikerjakannya diapresiasi, pekerjaan yang dilakukan sehari-hari jika mendapat kan hasil sesuai dengan yang diinginkan mereka merasa puas pula, pekerjaan yang tidak monoton karena pekerjaan yang terikat dengan instansi lain, banyaknya dinas keluar daerah yang membuat karyawan merasakan berkerja sekaligus liburan, adanya BimTek (Bimbingan Teknis) yang berkerja sama dengan UI dan UGM, dikemas tidak monoton agar karyawan tidak merasa jenuh dan dapat membangun keakraban diantara karyawan. Hal ini sesuai dalam aspek yang dinyatakan oleh Munandar (Pulungan, 2018), yaitu aspek rekan kerja dimana didunia kelompok kerja rekan kerja harus bekerja sebagai tim sehingga antara karyawan perlu membangun keakraban satu sama lain.

Kepemimpinan atasan di BAPLITBANG Kab. Berau yang tenang membuat karyawan juga ikut tenang dalam berkerja atau menyelesaikan hal-hal yang krusial, adanya evaluasi rutin terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan rapat rutin evaluasi agar dapat mendengarkan pendapat-pendapat antara atasan dengan bawahan ataupun sebaliknya sehingga karyawan merasa saling mendengarkan dan dihargai. Hal ini sesuai dengan aspek pengawas/*supervisor* yang dinyatakan oleh Munandar (Pulungan, 2018), adanya peran dari atasan yang membantu karyawannya memenuhi nilai-nilai kerja yang penting bagi mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Aspek atau faktor lain yang terakhir yaitu, setiap akhir tahun instansi ini (BAPLITBANG) sudah memiliki rencana kerja sehingga karyawan sudah mengetahui apa yang dikerjakan untuk tahun depan dan karyawan dapat dengan mudah menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan.

Seseorang akan merasa lebih puas dan senang ketika pekerjaannya diapresiasi oleh orang lain terutama dari atasan (Ramadhan, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan perbincangan oleh peneliti dengan karyawan bahwa karyawan merasa ketika mendapatkan apresiasi atas pekerjaannya atau *feedback* dari rekan kerja atau atasan mereka akan merasa puas atas pekerjaan yang dihasilkan. Gaya kepemimpinan juga faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suprpta dan Sintaasih (2015), penelitian tersebut memperlihatkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Selain uji analisis utama, peneliti berinisiatif melakukan uji analisis tambahan yaitu analisis tingkat stres kerja dan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan melihat dari aktivitas dan perilaku yang berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan. Peneliti

menggunakan uji statistik deskriptif untuk mengukur tingkatan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan tingkat stres kerja pada perempuan lebih tinggi dibandingkan pada laki-laki. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya, Nasrani dan Purnawati (2015) mengatakan bahwa otak perempuan memiliki kewaspadaan negatif tentang petengkaran dan stres, pada perempuan memicu hormon yang negatif sehingga dapat menyebabkan stres, rasa takut dan gelisah. Sementara laki-laki pada umumnya menghargai adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap konflik atau pertengkaran bisa memberikan dorongan yang positif. Maka jika perempuan merasakan tekanan, maka umumnya lebih besar mengalami stres.

Selain melakukan pengujian pada tingkat stres kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, peneliti juga melakukan uji statistik deskriptif untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki walaupun perbandingannya hanya berbeda sedikit saja. Maka dapat dinyatakan bahwa meskipun perempuan memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibanding dengan laki-laki, tetapi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan laki-laki

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan, bahwa stres kerja di BAPLITBANG Kabupaten Berau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis ditolak. Hasil analisis atau uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga peneliti melakukan wawancara pada karyawan untuk mengetahui lebih lanjut aspek atau faktor lain yang dominan mempengaruhi tingginya tingkat kepuasan kerja di BAPLITBANG Kab. Berau, dimana hasil uji sebelumnya menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang dimiliki nyata tetapi memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil wawancara dengan karyawan ternyata menunjukkan adanya aspek atau faktor lain yang dapat membuat tingkat kepuasan kerja tinggi. Aspek atau faktor tersebut seperti apresiasi antara atasan dengan karyawan, keakraban rekan kerja yang baik, pekerjaan yang tidak monoton, dan kepemimpinan atasan yang baik. Hal tersebutlah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan yang ada di BAPLITBANG Kabupaten Berau.

Selain melakukan uji analisis utama, peneliti berinisiatif untuk melakukan analisis tambahan untuk mengetahui tingkatan stres kerja dan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan dengan menggunakan uji statistik deskriptif. Hasil dari uji statistik deskriptif kepada karyawan laki-laki dan perempuan ialah karyawan perempuan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dari pada laki-laki. Meskipun karyawan perempuan memiliki tingkat stres yang tinggi, tetapi karyawan perempuan juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan laki-laki.

SARAN DAN REKOMENDASI

1. Saran Teoritis

Saran peneliti yang dapat diberikan untuk penelitian berikutnya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk menindaklanjuti penelitian stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat menggunakan analisis regresi berganda atau analisis lainnya dengan menambahkan variabel tambahan.
2. Penelitian tentang stres kerja dan kepuasan kerja dapat dilakukan di instansi lainnya, karena sistem kerja yang berbeda di BAPLITBANG Kabupaten Berau dibandingkan dengan instansi lainnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti stres kerja dengan faktor lain yang paling mempengaruhi kepuasan kerja di BAPLITBANG Kabupaten Berau.

2. Saran Praktis

Untuk penelitian berikutnya disarankan jumlah sampelnya lebih banyak dan menggunakan teknik sampel yang berbeda, atau mengubah variabel terikat dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N. & Fauzany, R. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional wilayah provinsi Jawa Barat. *Manners*, 4(1), 1–23.
- Dinas Kesehatan Kabupaten Bantul. (2014, Agustus 7). Stres dan Penyebabnya. Diakses dari <https://dinkes.bantulkab.go.id/berita/355-stress-dan-penyebabnya#:~:text=Stress%20adalah%20reaksi%20tubuh%20terhadap,merupakan%20bagian%20dari%20kehidupan%20manusia>.
- Nasrani, L., & Purnawati, S. (2016). Perbedaan tingkat stres kerja antara laki-laki dan perempuan pada peserta yoga di kota Denpasar. *E-Jurnal Medika Udayana*, 4(12).
- Ramadhan, D. M. (2020). Hubungan antara *work engagement* dan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator. (Skripsi). Universitas Islam Indonesia. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/28686/16320031%20Dimas%20Maulana%20Ramadhan.pdf?sequence=1>.
- Santoso, D. (2021). Pengertian kepuasan kerja termasuk penyebab dan dampaknya. *Smart Presence*. Diakses dari <https://smartpresence.id/blog/hr/pengertian-kepuasan-kerja>.
- Semesta Psikometrika. (2018, Juli 3). Cara Membuat Kategorisasi Data Penelitian dengan SPSS. Diakses dari <https://www.semestapsikometrika.com/2018/07/membuat-kategori-skor-skala-dengan-spss.html?m=1>.
- Semesta Psikometrika. (2018, Juli 8). Perbedaan Kategorisasi Data berdasarkan Statistik Hipotetik dan Empirik, Diakses dari <https://www.semestapsikometrika.com/2018/07/perbedaan-kategorisasi-data-berdasarkan.html>.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untu penelitian*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. Gede. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430-442.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 5(1), 59-65.

LAMPIRAN

Naspub 2 : Pengaruh Stres
Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di Badan
Perencanaan Penelitian dan
Pengembangan (BAPLITBANG)
Kabupaten Berau

by Wafi Rinda Septiyanti

Submission date: 28-Jul-2022 11:55AM (UTC+0800)

Submission ID: 1876058670

File name: Naskah_Publikasi_Wafi_Rinda_Septiyanti.docx (47.71K)

Word count: 3006

Character count: 17893

Naspub 2 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPLITBANG) Kabupaten Berau

ORIGINALITY REPORT

29%	26%	18%	10%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.semestapsikometrika.com Internet Source	2%
2	mulok.library.um.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	2%
4	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
5	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	1%
6	repository.iainsinjai.ac.id Internet Source	1%
7	Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. Area Tegal)", Solusi, 2019 Publication	1%