

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan
Semalang Raya Saat *Work From Home (WFH)*
Pada Situasi Pandemi Covid-19**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)



Disusun oleh:

Erwin Rozianda (1761201058)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2021

HALAMAN JUDUL

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan
Semalang Raya Saat *Work From Home* (WFH)
Pada Situasi Pandemi Covid-19**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh:

Erwin Rozianda (1761201058)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

**MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Perusahaan Semalang Raya Saat *Work From Home (WFH)*
Pada Situasi Pandemi Covid-19

Disusun oleh : Erwin Rozianda

NIM : 1761201058

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Malang, 20 Februari 2021

Mengetahui & menyetujui.

Kaprodi,



(Adita Nafisa, S.E., M.M)

NIDN. 0724068802

Pembimbing,



(R. M Mahrus Alie, S. Sos., M.M)

NIDN.0721087601

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG PADA :

HARI : Kamis

TANGGAL : 04, Agustus 2021

JUDUL : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SEMALANG RAYA SAAT *WORK FROM HOME (WFH)* PADA SITUASI PANDEMI COVID-19

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

NIDN : 0721088801

PENGUJI UTAMA



(Erna Resmiatini, SMB., M.Sc)

NIDN : 0715069004

ANGGOTA



(R.M Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

NIDN : 0721087601

ANGGOTA

PENGESAHAN

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat
Malang
Dekan



(M. Yusuf Azwar Anas, SE., M.M)

NIDN. 0713047901

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Darinya, aku mengambil filosofi bahwa belajar adalah sikap berani menantang segala ketidakmungkinan; bahwa ilmu yang tidak dikuasai akan menjelma di dalam diri manusia menjadi sebuah kekuatan. Belajar dengan keras hanya bisa dilakukan oleh seorang yang bukan penakut”.

-Andrea Hirata

Dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT telah selesainya skripsi ini, Saya mempersembahkan kepada orang tua saya, Bapak Mohrim dan Ibu Atiah, serta keluarga besar, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas doa, dorongan, dan motivasi, serta pengorbanan yang telah diberikan.

Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis. Teman-teman program studi manajemen angkatan 2017 yang banyak sekali memberikan kritikan, masukan, dan semangat, hingga terselekan skripsi ini.

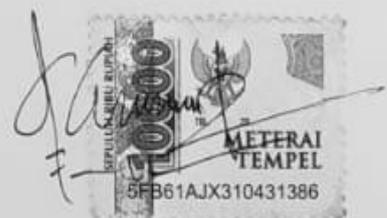
PERNYATAAN ORISANILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tulis dikutip dalam naskah ini dan dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 12 Januari 2021

Yang menyatakan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular adhesive stamp. The stamp is from the Indonesian Republic and features the Garuda Pancasila emblem. The text on the stamp includes 'REPUBLIK INDONESIA', '5000', 'METERAI TEMPEL', and the alphanumeric code '5FB61AJX310431386'.

Erwin Rozianda

ABTRAKSI

Erwin Rozianda. 2021. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Semalang Raya Saat *Work From Home (WFH)* Pada Situasi Pandemi Covid-19 Pembimbing: R. Muhammad Mahrus Alie, S.Sos.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan semalang raya saat *work from home (wfh)* pada situasi pandemi covid-19. Variabel pada penelitian ini yaitu Stres kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y), untuk mencapai tujuan tersebut penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan semalang raya yang terdampak covid-19 yang bekerja dari rumah atau *work from home (wfh)* sebanyak 100 orang dalam teknik *non probability* yakni teknik sampel insidental, ataupun penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya yang terdampak covid-19 yang bekerja dari rumah atau *work from home (wfh)* berpengaruh positif.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *WFH*, Covid-19.

ABTRACTION

Erwin Rozianda. 2021. The Effect of Job Stress on Job Satisfaction of Semalang Raya Company Employees When Working From Home (WFH) In a Covid-19 Pandemic Situation Supervisor: R. Muhammad Mahrus Alie, S.Sos.,M.M

This study aims to determine and analyze the effect of work stress on employee job satisfaction in Malang Raya when working from home (WFH) in the COVID-19 pandemic situation. The variables in this study are job stress (X) and job satisfaction (Y), to achieve this goal, this study uses quantitative methods using simple linear regression analysis. The population used in this study were employees of the Semarang Raya company affected by COVID-19 who worked from home or work from home (wfh) as many as 100 people in a non-probability technique, namely the incidental sampling technique, or sample determination based on chance. The results of the study show that work stress partially has a significant effect on job satisfaction of employees of the Semarang Raya company affected by COVID-19 who work from home or work from home (wfh) has a positive effect.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, WFH, Covid-19.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Semalang Raya Saat *Work From Home (WFH)* Pada Situasi Pandemi Covid-19”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat H. Imron Rosyadi Hamid. SE. MSi
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar Anas, SE., MM
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen
4. Bapak R.M Mahrus Alie, S.Sos., M.M sebagai Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga terselesaikan laporan ini
5. Sujud syukur dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada Orang tua tercinta, atas dorongan yang kuat, kebijaksanaan, dan do'a.

Malang, 12 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISANILITAS	iii
ABTRAKSI.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan.....	4
1.4 Manfaat.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Empiris	6
2.2 Kajian Teoritis	8
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	8
2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	9
2.2.3 Indikator Stres Kerja	10
2.2.4 Dampak Stres Kerja.....	10
2.3 Kepuasan Kerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja.....	14
2.3.5 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.3 Variabel Penelitian.....	20
3.3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	21
3.3.2 Indikator, Variabel, dan Item Penelitian.....	21

3.4	Pengukuran Variabel	23
3.5	Populasi dan Sampel	24
3.6	Sumber Data	26
3.7	Pengumpulan Data	26
3.8	Teknik Analisis Data	28
3.8.1	Analisis Deskriptif	28
3.8.2	Uji Validitas dan Uji Realibitas	28
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	29
3.8.4	Statistik Inferensial	31
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan		33
4.1	Hasil Penelitian	33
4.1.1	Deskripsi Profil Responden	33
4.1.2	Hasil Analisis Data	37
4.1.3	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	37
4.2	Hasil Pembahasan	53
BAB V PENUTUP		52
5.1	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		52
LAMPIRAN-LAMPIRAN		55

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	23
Tabel 2 Pengukuran Skala Likert.....	24
Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif.....	37
Tabel 4 . Pengaruh Tingkat Stres Kerja	39
Tabel 5. Pengaruh Tingka Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 6 Validitas Hasil Pertanyaan Stres Kerja (X)	42
Tabel 7 Validitas Hasil Simpulan Pertanyaan Stres Kerja (X).....	43
Tabel 8 Validitas Hasil Simpulan Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y).....	44
Tabel 9 Validitas Kepuasan Kerja	45
Tabel 10 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)	46
Tabel 11 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	46
Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Y)	46
Tabel 13 Uji Normalitas	47
Tabel 14 Uji Autokorelasi	48
Tabel 15 Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 16 Regresi Linier Sederhana	51
Tabel 17 Uji T.....	52
Tabel 18 Koefisien Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Diagram pie profil responden	34
Gambar 2 Profil usia responden.....	35
Gambar 3 Presentase lama kerja responden	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan salah satu makhluk sosial yang menjadi sumber daya dan tenaga yang dibutuhkan bagi setiap perusahaan. Yang bertugas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Meskipun perwakilan mengakui tujuan perusahaan, karyawan juga memiliki tujuan dalam hal kenyamanan kerja, yaitu pemikiran, perasaan, dan keinginan tertentu yang dapat mempengaruhi mentalitas terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Anoraga (2009:12) “mengungkapkan bahwa dahulu orang-orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang (*incentive*) untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut untuk menganggur”. Jadi kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja, akan tetapi dengan bekerja mereka akan mendapatkan kepuasan kerja.

Di samping produktivitas dalam bekerja sangatlah berpengaruh dengan kepuasan kerja, karyawan yang produktif dalam bekerja sangatlah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Umam (2010:194) mengemukakan produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Jadi efisiensi produktivitas yang begitu tinggi akan mendorong peningkatan dalam kepuasan kerja, hanya jika karyawan melihat bahwasanya perusahaan telah mencapai apa yang didapat, dan terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang lazim.

Menurut Howel dan Dipboye, 1986 dalam Munandar (2001:350) “memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya”.

Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja dengan pekerjaannya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi tidak semua karyawan perusahaan merasakan kepuasan kerja. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tercapai maka karyawan mendapatkan perasaan kepuasan kerja, tetapi jika faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan bekerja.

Menurut Munandar (2001:360) “mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : ciri-ciri intrinsik, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang”.

Wabah Covid-19 bermula dari Wuhan salah satu wilayah di Cina yang kemudian menyebar ke banyak Negara-negara di dunia termasuk Indonesia. Di Indonesia, Covid-19 mempengaruhi sektor ekonomi, sektor pariwisata, transportasi yang mengalami penurunan secara drastis (Syafriada, 2020 19-30). Jadi karyawan yang terdampak wabah covid-19 yaitu seluruh karyawan dari sektor perekonomian Indonesia, sektor informal seperti ojek online, supir taksi, pedagang kuliner, pedagang kakilima, dan pedagang UMKM.

Pemerintah menerepkan Pembatasan Sosial Berskala Besar dan Menerapkan *Physical distancing* dalam rangka memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Hal ini yang menyebabkan perusahaan harus merumahkan beberapa tenaga kerja dan bahkan perusahaan harus melakukan *Work From Home (WFH)*. *Work From Home* merupakan salah satu langkah Pemerintah dengan ketentuan melakukan kegiatan atau pekerjaan dari rumah.

Di samping itu, karyawan yang melakukan *Work From Home* mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesulitan tersebut antara lain, sulitnya jaringan internet, kesenjangan fasilitas yang dimiliki karyawan, dan karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami stres kerja.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anoraga, 2001:108). Jadi stres kerja juga menyebabkan karyawan mempunyai rasa emosi, proses berfikir, ketidak seimbangan psikis sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian Anitawidanti (2010), adanya hubungan yang negatif antara penyebab stres kerja dari faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan dengan kepuasan kerja. Didukung pula oleh penelitian Jahenzeb (2010), yang menyatakan bahwa sumber stres memiliki hubungan negatif dengan pemenuhan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Henny (2007) Adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan ketika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan berkurang. Begitu juga sebaliknya, jika stres kerja berkurang maka kepuasan kerja akan bertambah. Didukung dengan Ismail, Yao dan Yunus (2009), yang menunjukkan jika bertambahnya stres kerja maka kepuasan kerja akan berkurang. Penilaian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Kusumadewi, Wijono dan Prapunoto (2011), terdapat hubungan negatif antara kedua komponen stres kerja dengan kepuasan kerja. Sehingga cenderung beralasan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Jadi sangat mungkin dapat disimpulkan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian di atas beberapa hasil penelitian bertentangan dengan penelitian yang lainnya. Tunjungsari (2011), yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Artinya, stres kerja yang semakin baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga penelitian Anitawidanti (2010), yang melakukan penelitian mengenai analisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan gender dengan hasil positif. Meskipun kedua penelitian menemukan hubungan dalam tahap sedang

antara stres kerja dan kepuasan kerja, hubungan antara kedua variabel itu positif. Chaudry (2012) juga memberikan hasil penelitiannya dan menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Melihat perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Semalang Raya Saat *Work From Home (WFH)* Pada Situasi Pandemi Covid-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

- a. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19”.
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19”.
- c. Bagaimana **pengaruh** stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19”.

1.3 Tujuan

Tujuan dari rumusalan masalah di atas adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis tingkat stres kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19”.
- b. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19”.

- c. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat *work from home (WFH)* pada situasi pandemi Covid-19".?

1.4 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, sebagai bahan referensi penulisan, dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut stres kerja, kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Rusuli (2015) Kajian empiris adalah suatu gagasan yang bersifat rasional yang dibentuk oleh individu melalui pengalamannya. Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sumber acuan penelitian ini memiliki tema yang sama terkait pengaruh stres kerja, dan kepuasan kerja. Berikut perbandingan penelitian ini dengan penelitian yang dapat dilihat pada tabel 1.

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu	Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu
1	2016	Dina Kartikawati	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja b. Menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner	a. Tempat penelitian PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo b. Jumlah sampel berbeda, menggunakan 100 responden.
2	2014	Wahyu Dwi Haryanto	Pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel stres kerja, terhadap Kepuasan Kerja b. Menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner	a. Tempat penelitian RSUD Kota Semarang b. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
3	2019	Muhamad Ridho	Pengaruh Stres kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel stres kerja, terhadap Kepuasan Kerja b. Menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner	a. Tempat penelitian Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. b. Jumlah sampel yang digunakan berbeda
4	2019	Ernita Yusnani dkk	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja b. Menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner	a. Tempat penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. b. Jumlah sampel berbeda, menggunakan 100 responden.
5	2020	Fagar Fertiwi Fardah dkk	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	a. Variabel Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja b. Menggunakan metode kuantitatif dan penyebaran kuesioner	a. Tempat penelitian di CV Fati Terang Purnama b. Jumlah sampel berbeda, menggunakan 160 responden.

Sumber : Jurnal Online, 2021

Berikut merupakan hasil penelitian yang sudah ada, Kartikawati (2016) melakukan penelitian di PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. Rumusan masalah dipenelitian ini yaitu: Apakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja .

Selanjutnya, Haryanto (2014) melakukan penelitian di RSUD Kota Semarang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Kota Semarang dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan perawat RSUD Kota Semarang, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Kota Semarang dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan perawat RSUD Kota Semarang.

Senada dengan peneliti yang kedua, penelitian lain yang dilakukan oleh Ridho (2019) di Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah Cabang Padang dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Mandiri Syariah Cabang Padang, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yusnani dkk (2019) yang bertempat di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Rumusan masalah dipenelitian ini yaitu: apakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fardah dkk (2020) yang bertat di CV Fatih Terang Purnama. Rumusan masalah Rumusan masalah dipenelitian ini yaitu: apakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja mempunyai banyak definisi dari para ahli yang mempunyai makna yang dituliskan dalam kalimat yang berbeda. Berikut ini beberapa pengertian stres kerja menurut para ahli, antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Rivai dan Sagala (2011:516) “berpendapat bahwa stres kerja merupakan ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.
- b. Menurut Spiah (2008: 85) “stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang”.
- c. Menurut Siagan, (2012:45) “stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”.
- d. Menurut Mangkunegara, (2011:157) “berpendapat stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.
- e. Menurut Hasibuan, (2007:204) “berpendapat stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja menurut para ahli dapat menyebabkan karyawan mempunyai rasa emosi, proses berfikir, ketidakseimbangan psikis sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal.

2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh individu dalam lingkungan kerja seringkali dipicu oleh hal-hal yang berasal dari dalam diri seseorang (*internal factor*) dan dari luar (*external factor*) yang membawa konsekuensi yang berbeda bagi masing-masing individu tergantung bagaimana mereka merespon penyebab stres. Menurut Anatan dan Ellitan, (2007:71-72) faktor penyebab stres meliputi:

1. *Extra Organizational stresor*, yaitu penyebab stres diluar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang berakibatkan adanya perubahan gaya hidup masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang, kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga.
2. *Organizational stresor*, penyebab stres dari dalam organisasi meliputi .kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.
3. *Group stresor*, penyebab stres dan kelompok dalam organisasi yang timbul akibat kurangnya kesatuan dalam melaksanakan tugas dan kerja terutama pada level bawahan, kurangnya dukungan dari atasan, munculnya konflik antar personal, interpersonal, dan antar kelompok.
4. *Individual stresor*, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.

2.2.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Cohen et al (1983;394) “indikator-indikator dari variabel stres kerja antara lain”:

- a. Merasa gelisah tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan.
- b. Merasa marah karena hal-hal yang terjadi diluar kontrolnya.
- c. Merasa kesulitan yang semakin membesar dan tidak dapat mengatasinya.

2.2.4 Dampak Stres Kerja

- a. Terganggunya kesehatan fisik

Stres yang dialami oleh seseorang aka merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* orang sedang negatif, dan akan meningkat naik pada saat mood seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, setiap orang memerlukan kesadaran penuh untuk mempertahankan tidak hanya untuk kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

- b. Kesehatan Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus. menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pekerjaan dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah kemiskinan kekacauan keluarga, terjebak

dalam perkawinan yang tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan.

c. Kinerja Terganggu

Pada tingkat stres yang tinggi atas kerajinan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja seseorang. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial yang dialami perusahaan karena tidak seimbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan atau karena banyaknya kesalahan yang berulang.

d. Mempengaruhi Individu dalam Pengambilan Keputusan

Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Peran organisasi disini muncul untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan stres yang dialami oleh pekerjaannya. Dalam hal ini organisasi harus menanganinya dengan baik bagi pekerja tersebut serta tidak mengurangi kinerjanya.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja, Berbagai macam sudut pandang yang berbeda menurut para ahli yakni. Kepuasan adalah cermin dari perasaan individu seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan setiap individu memiliki indikator kepuasan kerja yang berbeda dan beragam semakin banyak aspek yang sesuai dengan diri seseorang karyawan dalam pekerjaannya maka semakin besar

pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kepuasan kerja berikut ini beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain:

- a. Menurut Hasibuan (2001:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercerminkan pada moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja dan kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.
- b. Menurut Robbins (1996:179) “menyatakan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya”.
- c. Menurut Handoko (2001:193) “menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan denganmana seseorang memandang pekerjaan mereka”.
- d. Menurut Afandi (2018 : 74) “menyatakan kepuasan kerja merupakan 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”.
- e. Menurut Dadang (2013:15) “menyebutkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Jadi menurut pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting mempengaruhi terutama kinerja karyawan, akan tetapi tidak semua karyawan perusahaan merasakan kepuasan kerja. Jika faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tercapai maka karyawan mendapatkan perasaan

kepuasan kerja, tetapi jika faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan bekerja.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005:36), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain”:

1. Pekerjaan itu sendiri

Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

2. Upah/Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja

3. Promosi

kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja karena promosi dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4. Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

5. Kelompok Kerja

Pada dasarnya Kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

6. Kondisi Kerja/Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) maka pekerja akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaannya mereka.

Namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) maka pekerja akan sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Cellculi dan David (1978) “Indikator kepuasan kerja antara lain”

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.
2. Kepuasan dengan promosi yaitu, kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
3. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.
4. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
5. Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja

Tinggi atau rendahnya suatu kepuasan seseorang akan memberi dampak bagi organisasi ataupun seseorang itu sendiri. Menurut Robbins (2007) “beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja antara lain”.

1. Dampak pada Produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Jika kepuasan dan produktivitas digabungkan untuk sebuah organisasi secara keseluruhan, maka organisasi yang banyak memiliki pekerja yang puas

cenderung lebih efektif dari pada yang memiliki sedikit pekerja yang tidak puas. Seseorang yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi pekerja yang produktif.

2. Dampak terhadap Kepuasan *stakeholder*

Kepuasan kerja seseorang dapat membuat kepuasan *stakeholder* meningkat. karena Pelayanan sangat tergantung pada Bagaimana seseorang berusaha dengan *stakeholder*. Seseorang yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsif dalam menghargai *stakeholder*.

3. Dampak Terhadap Kepuasan Hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampaknya bagaimana seseorang merasa dan atau berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana kita merasa dan atau berpikir lebih luas.

4. Dampak Terhadap Absensi

Ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya yaitu mengeluh, tidak disiplin, sering membolos, menjadi tidak patuh, mencari properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka.

5. Dampak Terhadap *Turnnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan seseorang pada organisasi bisa dengan cara keluar atau meninggalkan organisasi. Keluar dari organisasi besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh faktor stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Fraser dalam Leila (2002), mengatakan bahwa lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif (seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis) lebih berperan sebagai penentu ketegangan dari pada lingkungan itu sendiri dan reaksi subjektif mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan lainnya, dan sepertinya lebih banyak dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dari pada Oleh sifat-sifat pekerjaan. Lebih lanjut bahwa unsur-unsur yang sama yang identik dengan pembangkit stres juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan. Bahkan hold dalam Laila (2002), bahwa *job satisfaction is eudently highly relevant to occupational tress and its pathogenics effects.*

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Begitulah dampak psikologis yang paling sederhana dari stres . Stres juga sering timbul dalam kondisi mental lain seperti ketegangan, kegelisahan, sifat pemarah, kelelahan, dan keraguan. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau ditempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas wewenang dan tanggung jawab memikul pekerjaan stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Jika lebih kecil kendali yang dipegang orang atas tingkat kerja mereka, maka lebih besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak penyelidikan untuk memperjelas hubungannya, bukti menunjukkan bahwa keragaman pekerjaan memberikan nilai penting dari otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah kepengelola pekerjaan dapat menghasilkan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

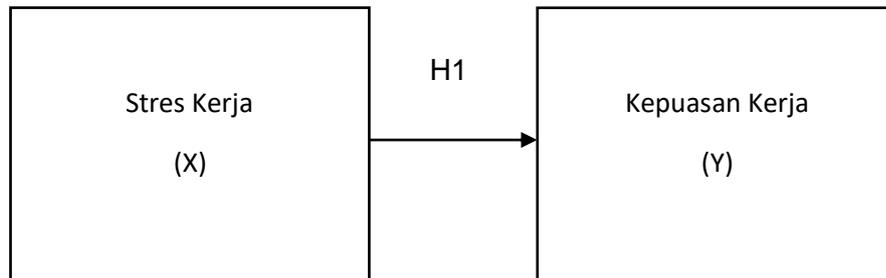
Gejala perilaku akibat dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya

merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Straus dan Sayles, 1980 dalam Handoko (2008), bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Jadi karyawan yang seperti ini akan sering terasa melamun memiliki semangat rendah, cepat lelah dan bosan, memiliki perasaan tidak enak, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasil penelitian Leila (2002), bahwa stres dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres, dan sebaliknya stres yang dialami individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Brewer dan Landers (2003), menyatakan setelah adanya pengujian dengan menggunakan analisis korelasional antara stres kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan erat antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Majoheri dan Nelson (2009) mengemukakan dalam jurnal yang ditulisnya berjudul *Stress level job satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?* Bahwa *“although many factors, such as rate of pay, job security, and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction”* (e.g., Spector, 1997; Murphy and Schoenborn, 1989 dalam Mojaheri dan Nelson, 2009), dapat dinyatakan bahwa penurunan kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat kenaikan stres, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dinyatakan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:



Sumber : Jurnal Online, 2021

Gambar 1. Kerangka Model Berfikir

H0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat WFH pada situasi pandemi covid-19.

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan semalang raya saat WFH pada situasi pandemi covid-19.