

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. OTO SUMMIT FINANCE**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

MEYDHA MIRANDA BATUBARA

1505160323

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : MEYDHA MIRANDA BATUBARA
NPM : 1505160323
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. OTO SUMMIT FINANCE

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

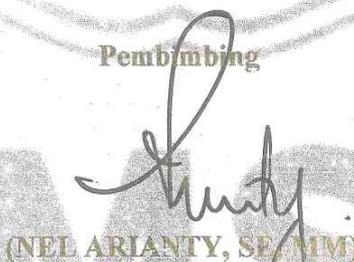
Penguji I


 (Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II


 (EFRY KURNIA, SE, M.Si)

Pembimbing


 (NEL ARIANTY, SE, MM)

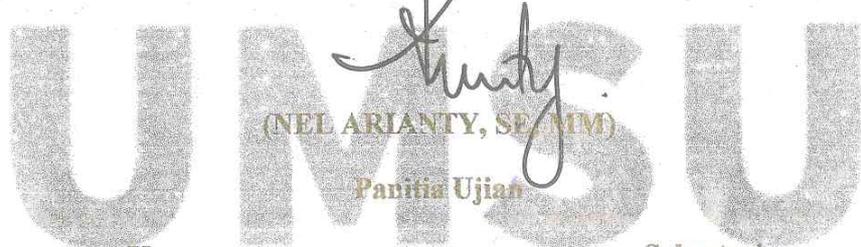
Panitia Ujian

Ketua


 (H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris


 (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MEYDHA MIRANDA BATUBARA
N.P.M : 1905160323
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
OTO SUMMIT FINANCE

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

(NEL ARIANTY S.E., M.M.)

Diketahui//Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(EL QANURI, SE, M.M., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kap. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

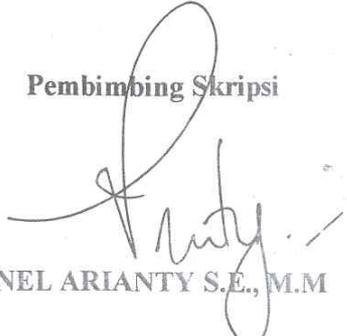
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MEYDHA MIRANDA BATUBARA
NPM : 1505160323
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
OTO SUMMIT FINANCE

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
28/2 '2019	- Kerangka konseptual	3	l
27/1 '2019	Teknik Analisis Data	}	l
1/2	Diperjelas - - Uji Validitas Bab. III		
2/1 '2019	Diperjelas Uji Asumsi Statistik	}	l
3	- Pada Pembahasan masukkan teori / jurnal		
4/3 '2019	- Kesimpulan & Saran	7	l
15/3 '2019	Acc utk sidang kerja hijau	8	l

Pembimbing Skripsi


NEL ARIANTY S.E., M.M

Medan, Maret 2019
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi


JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : MEYDHA MIRANDA BATUBARA
NPM : 1505160323
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 3..... Januari..... 2019
Pembuat Pernyataan



MEYDHA MIRANDA BATUBARA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Meydha Miranda Batubara (1505160323) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Oto Summit Finance. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya. Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dan waktu kerja efektif. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance. Untuk mengetahui seberapa besar stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS versi 24. Populasi yaitu seluruh karyawan tetap PT. Oto Summit Finance sebanyak 147 karyawan dan ukuran sampel ditetapkan sebesar 70 responden. Secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance. Secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance. Secara simultan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Oto Summit Finance

Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Oto Summit Finance”.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Jefri Batubara dan Ibunda Evi Miranda yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
10. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Maret 2019

Mevdha Miranda Batubara
1505160323

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kepuasan kerja	6
a. Pengertian Kepuasan kerja.....	6
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja	7
c. Indikator Kepuasan kerja	9
2. Stress Kerja	11
a. Pengertian Stress kerja.....	11
b. Faktor yang mempengaruhi Stress kerja	12
c. Indikator Stress Kerja	13
3. Beban Kerja.....	16
a. Pengertian Beban Kerja	16
b. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	17
c. Indikator Beban Kerja.....	18
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan Penelitian	21
B. Defenisi Operasional	21
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	23
D. Populasi Dan Sampel.....	23

E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
1. Gambaran Umum Responden	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3. Uji Regresi Linier Berganda	46
4. Uji Hipotesis.....	47
5. Koefisien Determinasi	49
B. Pembahasan.....	50
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	50
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	51
3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kepuasan kerja	22
Tabel III.2	Indikator Stress Kerja.....	22
Tabel III.3	Indikator Beban Kerja.....	22
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	23
Tabel III.5	Populasi Penelitian.....	24
Tabel III.6	Skala Likert	25
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	27
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	27
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel III.10	Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel IV.1	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel IV.2	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	36
Tabel IV.3	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel IV.4	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel IV.5	Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	37
Tabel IV.6	Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	39
Tabel IV.7	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	41
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	44
Tabel IV.9	Regresi Berganda.....	46
Tabel IV.10	Uji t	48
Tabel IV.11	Uji F	49
Tabel IV.12	Koefisien Determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	19
Gambar II.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	19
Gambar II.3	Kerangka Konseptual.....	20
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	32
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	33
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas	43
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2018, hal. 202)

Kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja, seperti sangat menyukai dan menghargai rekan kerja atau atasannya, mengajukan saran untuk meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan atau organisasi, menyemangati dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain (Suparyadi, 2015, hal. 446)

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu minat bekerja, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan, interaksi

antara karyawan maupun dengan atasan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu, stress kerja, beban kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, sistem penggajian, jaminan sosial dan pemberian fasilitas kerja (Hamali, 2016, hal. 205).

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul pada umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Bekerja dengan batasan dan tekanan waktu yang berlebihan dapat menciptakan stress. Tekanan itu dapat disebabkan oleh dua hal yaitu terlalu banyak pekerjaan, atau keterampilan yang tidak memadai. Hal tersebut terjadi karena sasaran yang diterapkan tidak realistis.

Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain (Hardjana, 2004, hal.23).

Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dan waktu kerja efektif, beban kerja aktual adalah nilai beban kerja nyata per hari dan waktu kerja efektif yaitu 420 menit/hari dengan asumsi waktu kerja ideal persatuan waktu (Kasmir, 2003, hal.175).

Beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Santoso, 2015, hal.115).

Hasil observasi penelitian di PT. Oto Summit Finance bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang memberikan beban kerja melebihi dari kemampuan karyawan, sehingga beberapa karyawan mengalami stress kerja dan dapat mengganggu jalannya pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan masih rendah hal tersebut dilihat dari beberapa karyawan masih jarang hadir ke perusahaan dan beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Oto Summit Finance.**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya melebihi kemampuan karyawan.
2. Beberapa karyawan mengalami stres kerja
3. Kondisi kepuasan kerja karyawan masih belum optimal atau masih mengalami penurunan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu minat bekerja, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kkerja, bakat, keterampilan, interaksi

antara karyawan maupun dengan atasan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu, stress kerja, beban kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, sistem penggajian, jaminan sosial dan pemberian fasilitas kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada stress kerja dan beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Oto Summit Finance.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance ?
- b. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance ?
- c. Apakah ada pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance

- c. Untuk mengetahui seberapa besar stress kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wacana berpikir ilmiah.
- 2) Bagi pembaca, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki Stress kerja, Beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sejenis, yang berhubungan stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Menurut Hamali (2016, hal. 202) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Selanjutnya Bismala (2015, hal. 42) “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Umam (2015, hal. 192) “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dari pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupaun dengan kondisi dirinya.

Menurut Wijono (2018, hal. 119) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya”.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya..

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Wijono (2018, hal. 128) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Faktor pribadi
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor budaya
- 4) Faktor organisasi
- 5) Faktor lingkungan

Dari pendapat diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor pribadi

Diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi, dan kemampuan, usia status perkawinan dan orientasi kerja.

2) Faktor sosial

Diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi formal

3) Faktor budaya

Sikap-sikap yang mendasari kepercayaan dan nilai-nilai.

4) Faktor organisasi

Diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, realisasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja.

5) Faktor lingkungan

Diantaranya ekonomi, sosial teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor individual

2) Faktor sosial

3) Faktor utama

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor diatas :

1) Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan

2) Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan

3) Faktor utama

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

c. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kepuasan kerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kepuasan kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Umam (2015, hal. 195) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu:

- 1) Gaji/Imbalan
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan kerja

Dari indikator diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Gaji/Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji yang diberikan

2) Kondisi kerja

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja sehingga karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja.

3) Hubungan kerja

Hubungan yang terjadi antara karyawan adalah hubungan ketegantungan sepihak yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu.

Menurut Robbins (2015, hal. 46) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keterlibatan kerja
- 2) Komitmen organisasi
- 3) Dukungan organisasi

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Keterlibatan kerja

Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dengan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

2) Komitmen organisasi

Pekerja yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas, karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi.

3) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat di mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

2. Stres kerja

a. Pengertian Stress kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (2013, hal. 175) sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya”.

Menurut Hamali (2016, hal. 242) “Stress di tempat kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang tertekan”

Menurut Fahmi (2017, hal. 214) “Stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya”.

Menurut Umam (2015, hal. 203) “stress adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol”.

Menurut Sopiah (2008, hal. 85) “Stress adalah suatu respons adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan dan ketidakpahaman mengenai pekerjaan”.

Merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja pada hakikatnya adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress kerja

Menurut Wijono (2018, hal. 149) Ada 5 (lima) yang menjadi faktor stress kerja, yaitu :

- 1) Faktor pekerjaan.
- 2) Stres peran.
- 3) Tanggung jawab
- 4) Faktor organisasi.

Menurut Hamali (2016, hal. 245) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja, antara lain :

- 1) Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

- 2) Stress peran

Karyawan yang berkonflik dengan peran cenderung lebih mempunyai rasa stress yang tinggi dibandingkan dengan yang karyawan tidak berkonflik peran sehingga meningkatkan kepuasan karyawan mereka pada organisasi.

- 3) Tanggung jawab

Tidak ada perbedaan yang tanggung jawab antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa tanggung jawab bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar

kemungkinannya daripada tanggung jawab dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa tanggungjawab mempunyai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

4) Faktor Organisasi

Faktor organisasi memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting sehingga dapat menimbulkan stress kerja terhadap karyawan. Organisasi yang lebih mementingkan kondisi karyawan maka dapat membantu mengurangi stress kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan semakin baik.

c. Indikator Stress kerja

Menurut Hamali (2016, hal. 248) mengatakan ada 3 (tiga) macam indikator, yaitu adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggapan Psikologis
- 2) Tanggapan Fisik
- 3) Tanggapan Perpetual

Dari uraian indikator diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Tanggapan Psikologis

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu sehubungan dengan penentuan hasil. Individu yang mempunyai letak kendali internal meyakini bahwa hasil (*reward*) yang mereka peroleh didasarkan pada usaha yang mereka lakukan sendiri. Sedangkan mereka yang cenderung letak kendali eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka peroleh dikendalikan oleh

kekuatan di luar kontrol pribadi mereka. Orang yang internal cenderung lebih menyukai gaya kepemimpinan yang *participative*, sedangkan eksternal umumnya lebih menyenangi gaya kepemimpinan *directive*.

2) Tanggapan Fisik

Kesediaan orang untuk menerima pengaruh dari orang lain. Bawahan yang tingkat *authoritarianism* yang tinggi cenderung merespon gaya kepemimpinan yang *directive*, sedangkan bawahan yang tingkat *authoritarianism* rendah cenderung memilih gaya kepemimpinan partisipatif.

3) Tanggapan Perpetual

Kemampuan dan pengalaman bawahan akan mempengaruhi apakah mereka dapat bekerja lebih berhasil dengan pemimpin yang berorientasi prestasi yang telah menentukan tantangan sasaran yang harus dicapai dan mengharapkan prestasi yang tinggi.

Menurut Darsono (2015, hal. 298) terdapat lima indikator stress kerja yaitu

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Peran
- 3) Interpersonal
- 4) Perkembangan Karir
- 5) Struktur Organisasi

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya motivasi kerja yang berakibat kepada produktivitas kerja.

2) Peran

Ada sebuah penelitian tentang stress kerja bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress Karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

3) Interpersonal

stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan social yang buruk, persaingan politik, stress ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress. Faktor yang mempengaruhi faktor interpersonal yaitu hasil kerja dan system dukungan social yang buruk, persaingan politik,

4) Perkembangan Karir

Setiap orang tentu punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana.

5) Struktur Organisasi

kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu sebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk family business. Kebanyakan family business dan bisnis-bisnis lain di

Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggungjawab.

3. Beban kerja

a. Pengertian Beban kerja

Hardjana (2004, hal.23) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Kasmir (2003, hal.175) Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dan waktu kerja efektif, beban kerja aktual adalah nilai beban kerja nyata per hari dan waktu kerja efektif yaitu 420 menit/hari dengan asumsi waktu kerja ideal persatuan waktu.

Santoso, (2015, hal.115) Beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Bratakusumah (2004, hal.100) Beban kerja adalah perkiraan kerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan macam-macam pekerjaan, rutinitas pekerjaan, keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang mempengaruhi jumlah pekerjaan.

Menurut beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban kerja menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Beban kerja menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping ini meliputi suatu hubungan

yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008, hal. 372) tiga faktor utama yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor tuntutan tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan

- 2) Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Menurut Saleh (2018, hal.139) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan
- 2) Pengalaman
- 3) Stres
- 4) Tekanan waktu

5) Perubahan organisasi

c. Indikator Beban kerja

Menurut Busro (2018, hal. 85) memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Karakteristik personal
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Dukungan organisasi

Dari pendapat diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

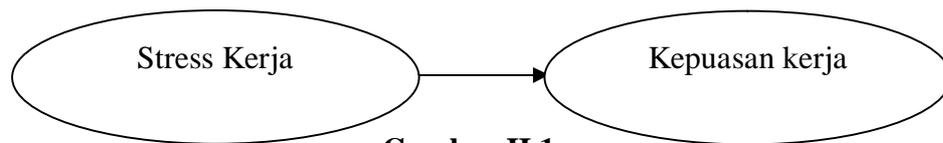
- 1) Karakteristik personal, termasuk di dalamnya usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan faktor kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, termasuk di dalamnya konflik peran dan ambiguitas peran.
- 3) Pengalaman kerja, yaitu ketergantungan terhadap organisasi, kepentingan personal terhadap perusahaan.
- 4) Dukungan organisasi, persepsi karyawan terhadap organisasi memberikan atau tidak dorongan kepada karyawan berupa penghargaan atas kontribusi karyawan tersebut.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Hamali (2016, hal. 141) Stress di tempat kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan. Dari tekanan tersebut membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Riana dan Putra (2015), Nasution (2017) dan Tarmizi dan Dewi (2017) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

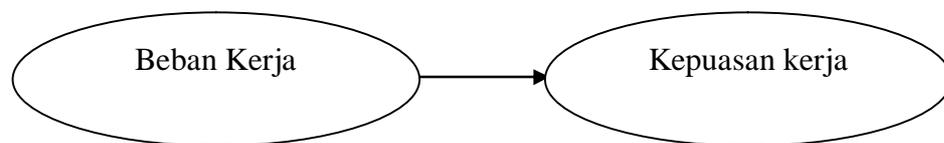


Gambar II.1
Hubungan Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Darsono (2015, hal. 31) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang semakin rendah.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan (2015), Wijaya (2018), Purbaningrat dan Suryam (2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

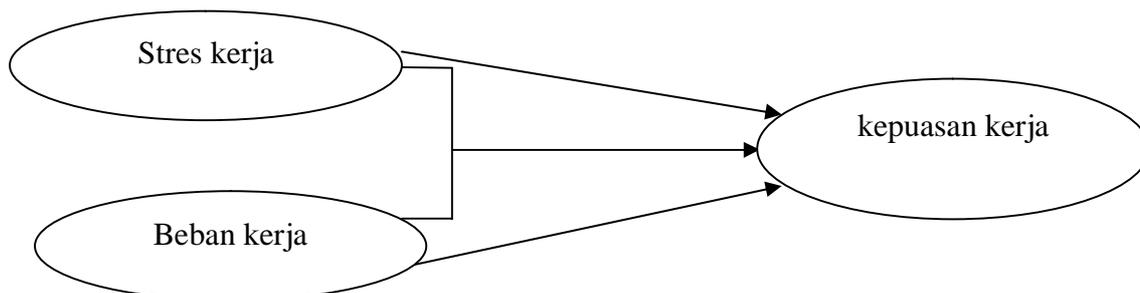


Gambar II.2
Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

3. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Hardjana (2004, hal.23) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2014), Beveli (2017) dan Cahyani (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut Sugiyono (2013, hal. 96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance
2. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance
3. Adanya pengaruh stress kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Oto Summit Finance

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Sugiyono (2013, hal. 101) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut Sugiyono (2013, hal. 13) penelitian kuantitatif adalah 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, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kepuasan kerja (Y)

Keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kepuasan kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Gaji/Imbalan	1,2,3
2	Kondisi kerja	4,5,6
3	Hubungan kerja	7,8,9

Sumber : Umam (2015, hal. 195)

2. Stress kerja (X1)

kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang tertekan.

Tabel III.2
Indikator Stress Kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Tanggapan Psikologis	1,2,3
2	Tanggapan Fisik	4,5,6
3	Tanggapan Perpetual	7,8,9

Sumber : Hamali (2016, hal. 248)

3. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Tabel III.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Karakteristik personal	1,2,3
2	Karakteristik pekerjaan dan peran	4,5,6
3	Pengalaman kerja	7,8,9
4	Dukungan organisasi	10,11,12

Sumber : Busro (2018, hal. 85)

C. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Oto Summit Finance beralamat di Jl. H. Adam Malik Nomor 20 D.

2. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2018 disetujuinya proposal skripsi ini sampai dengan April 2019.

Tabel III.4
Jadwal Penelitian

No.	Proses Penelitian	2018				2019															
		Des				Jan				Feb				Mar				Apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pembuatan Proposal	■	■																		
3	Bimbingan Proposal			■																	
4	Seminar proposal				■																
5	Pengumpulan Data					■	■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■								
7	Bimbingan skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal. 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu seluruh karyawan tetap PT. Oto Summit Finance sebanyak 147 karyawan tetap dengan perincian sebagai berikut :

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian atau Departmen	Populasi
1	Bagian sektor perusahaan	9
2	Bagian sistem pengendalian intern	9
3	Bagian perencanaan	11
4	Bagian tanaman	9
5	Bagian pengelolaan	9
6	Bagian teknik	9
7	Bagian Keuangan	9
8	Bagian akuntansi	10
9	Bagian pemasaran	7
10	Bagian pengembangan usaha	7
11	Bagian informasi	4
12	Bagian sumber daya manusia	19
13	Bagian umum	7
14	Bagian hukum	8
15	Bagian logistik	10
16	Bagian pembinaan lingkungan	10
Jumlah		147 orang

Sumber :PT. Oto Summit Finance

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013, hal. 91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2009, hal.108) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

$$\frac{147}{147 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 69,5$$

Dibulatkan $n = 70$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 147, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 70 responden. Maka telah

sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan yaitu minimal 70 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan dengan materi pembahasan.

2. Angket atau Kuisisioner

Yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan atau responden ditempat penelitian yaitu PT. Oto Summit Finance dengan subjek penelitian Seluruh karyawan PT. Oto Summit Finance dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju atau SS	5
Setuju atau ST	4
Kuang Setuju atau KS	3
Tidak Setuju atau TS	2
Sangat tidak setuju atau STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2013, hal. 107)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013:211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, r_{hitung} atau $r_{tabel} (0.05) = valid$ dan nilai $sig < 0,05 = valid$

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,488	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,549	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,539	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,439	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,400	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,585	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,776	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,586	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,523	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk stres kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=70-2=68= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,512	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,630	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,610	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,616	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,420	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,732	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,709	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,271	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,512	0,2542	Valid
Pernyataan 10	0,630	0,2542	Valid
Pernyataan 11	0,610	0,2542	Valid
Pernyataan 12	0,616	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk beban kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=70-2=68= 0,2542$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,505	0,2542	Valid
Pernyataan 2	0,768	0,2542	Valid
Pernyataan 3	0,724	0,2542	Valid
Pernyataan 4	0,570	0,2542	Valid
Pernyataan 5	0,532	0,2542	Valid
Pernyataan 6	0,774	0,2542	Valid
Pernyataan 7	0,768	0,2542	Valid
Pernyataan 8	0,724	0,2542	Valid
Pernyataan 9	0,279	0,2542	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepuasan kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (n-2=70-2=68= 0,2542) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Instrumen

1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013, hal.211)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analysis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2015, hal. 42) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stres kerja	,711	9
Beban kerja	,697	12
Kepuasan kerja	,721	9

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 24 (data diolah)

Berdasarkan tabel III.10 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga variabel dikatakan handal.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS versi 24.

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja dan beban kerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Y	=	Kepuasan kerja
a	=	konstanta persamaan regresi
b	=	koefisien regresi
x_1	=	Stress kerja
x_2	=	Beban kerja

(Sugiyono, 2013, hal.212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2015, hal. 174).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b) Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 .

c) Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)* versi 24.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji t yaitu (Sugiyono, 2013, hal. 250)

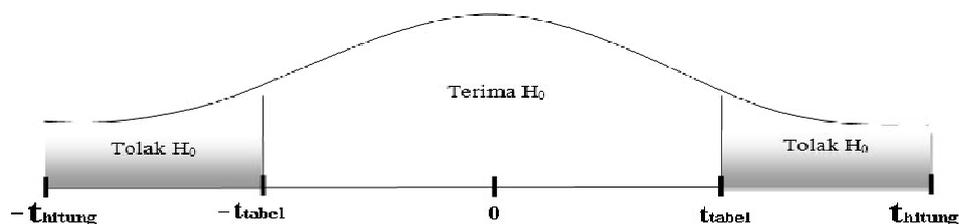
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

- r_2 = Korelasi xy yang ditemukan
- N = Jumlah sample
- T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: b=0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

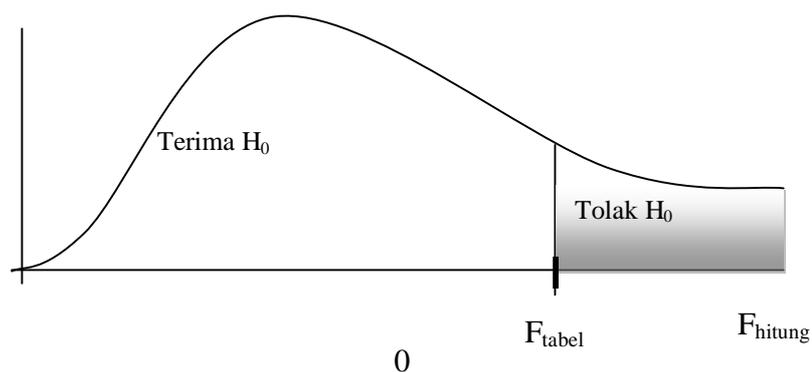
$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013, hal. 257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel



Gambar III. 2 Kriteria pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2= 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*.

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2015, hal. 83)

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

($R_{yx1.x2}$) = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 70 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Oto Summit Finance. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	22%
2	Laki-Laki	56 orang	78%
	Jumlah	70 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (22%) dan laki-laki 56 orang (78%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Oto Summit Finance tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	45%
2	30 tahun ke atas	41 orang	55%
	Jumlah	70 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Oto Summit Finance terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Oto Summit Finance tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	3 orang	4%
3	Diploma	0 orang	7%
4	S1	63 orang	85%
5	S2	4 orang	4%
	JUMLAH	70 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 63 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Oto Summit Finance lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Oto Summit Finance memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	1-3 tahun	5 orang	7%
2	4-6 tahun	63 orang	90%
3	> 6 tahun	2 orang	3%
	JUMLAH	70 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah 4-6 tahun yaitu sebanyak 63 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Oto Summit Finance lebih banyak yang sudah bekerja di perusahaan tersebut hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sudah merasakan kepuasan kerja di PT. Oto Summit Finance.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.5
Jawaban Responden Variabel Stres kerja (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17	44	63	9	13	3	4	2	3	70	100
2	15	21	41	59	10	14	4	6	0	0	70	100
3	13	19	42	60	13	19	2	3	0	0	70	100
4	5	7	45	64	18	26	2	3	0	0	70	100
5	33	47	32	46	4	6	1	1	0	0	70	100
6	20	29	25	36	18	26	7	10	0	0	70	100
7	15	21	28	40	15	21	10	14	2	3	70	100
8	3	4	27	39	28	40	11	16	1	1	70	100
9	7	10	39	56	18	26	4	6	2	3	70	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 63%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.

2. Jawaban responden tentang Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 30%, tidak setuju 5%.
3. Jawaban responden tentang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 50%, kurang setuju 20%, tidak setuju 15%, sangat tidak setuju 3%.
4. Jawaban responden tentang Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya, responden menjawab sangat setuju 5%, setuju 55%, kurang setuju 28%, tidak setuju 12%.
5. Jawaban responden tentang Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja, responden menjawab sangat setuju 37%, setuju 37%, kurang setuju 23%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 40%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
7. Jawaban responden tentang Tidak semua karyawan menerima dengan baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
8. Jawaban responden tentang peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%.

9. Jawaban responden tentang Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 67%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%.

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Beban kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	26	39	56	11	16	2	3	0	0	70	100
2	30	43	32	46	4	6	4	6	0	0	70	100
3	13	19	51	73	3	4	2	3	1	1	70	100
4	10	14	36	51	17	24	5	7	2	3	70	100
5	28	40	33	47	8	11	2	3	0	0	70	100
6	20	29	35	50	11	16	3	4	1	1	70	100
7	37	53	28	40	5	7	0	0	0	0	70	100
8	13	19	33	47	14	20	5	7	5	7	70	100
9	18	26	39	56	11	16	2	3	0	0	70	100
10	30	43	32	46	4	6	4	6	0	0	70	100
11	13	19	51	73	3	4	2	3	1	1	70	100
12	10	14	36	51	17	24	5	7	2	3	70	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
2. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.

3. Jawaban responden tentang Saya memiliki kemampuan analisis sesuai divisi penempatan kerja responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Saya mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Saya mampu mengoperasikan peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan, anda selalu memberikan bantuan kepada karyawan anda, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Saya menjalin komunikasi dengan unit kerja lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33% setuju 45%, kurang setuju 13%, tidak setuju 8%.
8. Jawaban responden tentang Saya melakukan kerjasama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 48%, kurang setuju 27%, tidak setuju 12%, sangat tidak setuju 2%
9. Jawaban responden tentang Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, responden menjawab sangat setuju 10%, setuju 67%, kurang setuju 18%, tidak setuju 5%.

10. Jawaban responden tentang Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 45%, kurang setuju 17%.

11. Jawaban responden tentang Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 48%, kurang setuju 17%.

12. Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan kerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17	44	63	9	13	3	4	2	3	70	100
2	15	21	41	59	10	14	4	6	0	0	70	100
3	13	19	42	60	13	19	2	3	0	0	70	100
4	5	7	45	64	18	26	2	3	0	0	70	100
5	33	47	32	46	4	6	1	1	0	0	70	100
6	20	29	25	36	18	26	7	10	0	0	70	100
7	15	21	28	40	15	21	10	14	2	3	70	100
8	3	4	27	39	28	40	11	16	1	1	70	100
9	7	10	39	56	18	26	4	6	2	3	70	100

Berdasarkan tabel IV.7 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Anda merasa puas bekerja di perusahaan responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 63%, kurang setuju 13%, tidak setuju 4%.

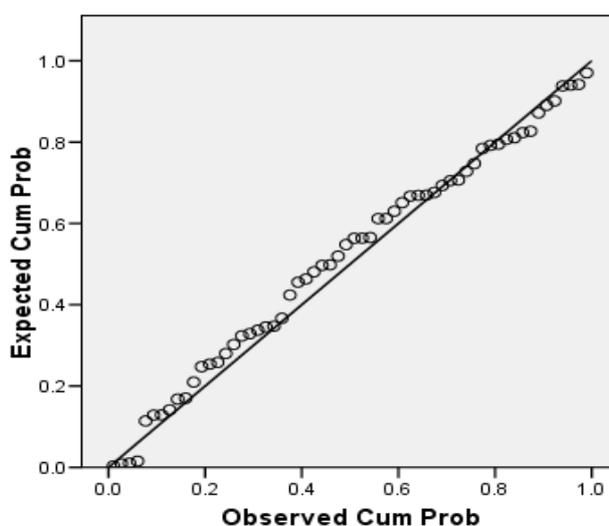
2. Jawaban responden tentang Dengan mendapatkan insentif kondisi keuangan anda merasa tercukupi, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 43%, kurang setuju 7%, tidak setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang Penghasilan yang anda terima selama ini sesuai dengan jabatan anda bekerja anda responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 73%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 2%.
4. Jawaban responden tentang Anda merasa apabila anda diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 53%, kurang setuju 23%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 3%.
5. Jawaban responden tentang Dengan adanya promosi yang diberikan Anda menjadi lebih giat dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 38%, setuju 47%, kurang setuju 12%, tidak setuju 3%.
6. Jawaban responden tentang Anda senang dengan kepemimpinan atasan pada saat ini, responden menjawab sangat setuju 30%, setuju 48%, kurang setuju 15%, tidak setuju 5%, sangat tidak setuju 2%.
7. Jawaban responden tentang Anda melaksanakan pekerjaan sebelum diperintah oleh atasan anda, responden menjawab sangat setuju 50%, setuju 43%, kurang setuju 7%.
8. Jawaban responden tentang Anda memiliki kenyamanan berkomunikasi dengan rekan kerja ditempat anda bekerja, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 45% kurang setuju 18%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.

9. Jawaban responden tentang Cara teman kerja saya berhubungan dengan satu sama lain sangat menyenangkan, responden menjawab sangat setuju 2%, setuju 70%, kurang setuju 22%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 8%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpecah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,130	4,016		,281	,779		
	Stres	,467	,071	,067	5,950	,000	,992	1,008
	Beban	,720	,062	,822	11,687	,000	,992	1,008

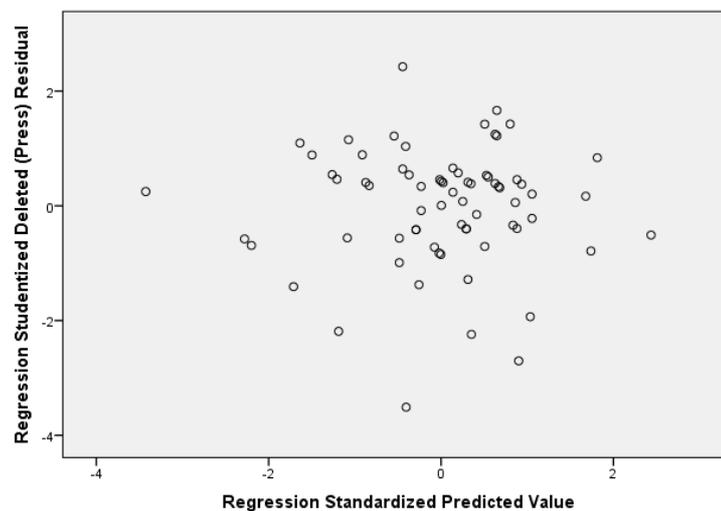
a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.9
Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,130	4,016		,281	,779
	Stres	,467	,071	,067	5,950	,000
	Beban	,720	,062	,822	11,687	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 1,130 + 0,467x_1 + 0,720x_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,130 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,130 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel stres kerja dan beban kerja tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 1,130.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,467 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Oto Summit Finance. Hal ini menunjukkan

bahwa ketika stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,467.

3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,720 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Oto Summit Finance. Hal ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,720.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri stres kerja dan beban kerja dan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,130	4,016		,281	,779
	Stres	,467	,071	,067	5,950	,000
	Beban	,720	,062	,822	11,687	,000

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansinya untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,950 > t_{tabel}$ (n-k=70-2=68) 1,995. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.

2) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai signifikansinya untuk variabel beban kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 11,687 > t_{tabel}$ (n-k=70-2=68) 1,995. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

H₁ : ada pengaruh stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

2) Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₃ Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₃ Diterima

Tabel IV.11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778,207	2	389,103	68,293	,000 ^b
	Residual	381,736	67	5,698		
	Total	1159,943	69			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Beban, Stres						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (68,293) > F_{tabel} 3,16 (df=n-2-1) (70-2-1=67). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Oto Summit Finance.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,661	2,38695

Berdasarkan tabel IV.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,819, artinya kontribusi stres kerja dan beban kerja sebesar 81,9% untuk mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,671 (67,1%) artinya 67,1% variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 32,9% dijelaskan oleh variabel lain seperti minat bekerja, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan, interaksi antara karyawan maupun dengan atasan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,661 (66,1%), sehingga dapat dikatakan bahwa 66,1% variasi variabel independen yaitu stres kerja dan beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja pegawai sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Stress kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya.

Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,950 > t_{tabel}$ (n-k=70-2=68) 1,995. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.

Menurut Hamali (2016, hal. 141) Stress di tempat kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan. Dari tekanan tersebut membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Riana dan Putra (2015), Nasution (2017) dan Tarmizi dan Dewi (2017) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dan waktu kerja efektif, beban kerja aktual adalah nilai beban kerja nyata per hari dan waktu kerja

Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 11,687 > t_{tabel}$ (n-k=70-2=68) 1,995. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.

Menurut Darsono (2015, hal. 31) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak beban kerja yang diterima oleh karyawan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang semakin rendah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan (2015), Wijaya (2018), Purbaningrat dan Surya (2015) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja Bersama-sama Terhadap Kepuasan kerja

Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain

Berdasarkan hasil penelitian nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (68,293) > F_{tabel} 3,16$ ($df=n-2-1$) ($70-2-1=67$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Oto Summit Finance.

Menurut Hardjana (2004, hal.23) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam

konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananda (2014), Beveli (2017) dan Cahyani (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance.
3. Secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Oto Summit Finance.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat mengurangi stres kerja yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada PT. Oto Summit Finance
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat meminimalkan beban kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Kiki Rizki. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Anugerah Samarinda. *Jurnal Psikologi*. 2 (1), 1-4
- Beveli. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hima Arjuna Prakasa. *Jurnal Ekonomi*. 11 (2), 1-9
- Bismala, L. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Bratakusumah, Deddy Supriady. (2004). *Otonomi Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cahyani, Desak Putu Y. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Lovina Singaraja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 8 (2), 1-11
- Fahmi, I. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS V.23*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Juliandi, A. (2015). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan : Press.
- Kasmir. (2003). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta : Kencana
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *Jurnal Manajemen*. 4 (11), 3936-3961
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Muhammad Irfan. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnver Intention Medical Representative. *Mix : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7 (3), 407-428

- Purbaningrat, Putu Melati & Surya, Ida Bagus Ketut. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. 4 (5), 1149-1165
- Robbins, S. T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, Lalu Muhamad. (2018). *Man Behind The Scene Aviation Safty*. Yogyakarta : Deepublish
- Santoso, Yussy. (2015). *Organizaton dan Job Analysis*. Jakarta : Elexmedia
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, Achmad & Dewi, Suryani Supra. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan dan Komitmen Karyawan : Studi Kasus PT. FEI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2 (3), 315-322
- Umam, K. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo, I Gede Putro., Riana., & Putra, Made Surya. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (02), 125-145
- Wijaya, Andri. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 4 (3), 278-288
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Indistri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.