

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

*(Studi Kasus Pada Koodinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)*



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**ANINDRASARI**

**NIM. 500582776**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2016**

**ABSTRACT**  
**WORK STRESS EFFECT ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES**  
**THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABEL**  
**(A Case Study Coordinator District BPS of West Sulawesi Province)**

Anindrasari

[anienoke@gmail.com](mailto:anienoke@gmail.com)

Program Pasca sarjana Universitas Terbuka

Central Bureau of Statistics (BPS) has a chain of command from the BPS district delegate work to statistically representative district, namely the District Coordinator of Statistics (KSK). District Coordinator of Statistics as the spearhead of statistical activities. Factors that can interfere with the performance of employees is job stress comes from work pressure with a high load. High job stress causes a decline in the quality or work a district coordinator of statistics. This study aims at determining how the image of work stress, performance and job satisfaction on KSK BPS in Sulawesi Barat Province and how the effect of work stress on performance KSK either directly or indirectly through job satisfaction BPS in Sulawesi Barat Province. This research is a quantitative research using a questionnaire, a total population of 65 people, spread across 6 districts in Sulawesi Barat province. Variables in this research that job stress, job satisfaction and performance. Methods are using descriptive data analysis and path analysis. The results shows that job stress level low, while the variable satisfaction in middle category and for performance at high category. The effect of work stress on performance of the with the path coefficient value while the indirect effect of work stress on performance of the through job satisfaction as an intervening variable.

**Keywords : K.S.K., Performance, Sulawesi Barat, Job Stress.**

ABSTRAK  
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING

(Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)

Anindrasari

[anienoke@gmail.com](mailto:anienoke@gmail.com)

Program Pasca sarjana Universitas Terbuka

Secara kelembagaan Badan Pusat Statistik mempunyai rantai komando dari BPS Kabupaten mendelegasikan pekerjaan kepada perwakilan statistik kecamatan yaitu Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang merupakan ujung tombak kegiatan statistik. Faktor yang dapat mengganggu kinerja pegawai adalah stress kerja yang berasal dari tekanan pekerjaan dengan beban yang tinggi. Stress kerja yang tinggi menyebabkan menurunnya kualitas kerja KSK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran stress kerja, kinerja dan kepuasan kerja KSK pada BPS Provinsi Sulawesi Barat dan bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja KSK baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada BPS Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner, jumlah populasi sebanyak 65 orang yang tersebar di 6 Kabupaten di Propinsi Sulawesi Barat. Variabel pada penelitian ini yaitu stress kerja, Kepuasan kerja dan kinerja. Metode analisis data didahulukan secara deskriptif dan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian memperlihatkan bahwa tingkat stress kerja kategori rendah, sedangkan variabel kepuasan berada pada kategori sedang dan untuk kinerja berada pada kategori tinggi. Pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,143 sedangkan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar - 0,799.

Kata Kunci : K.S.K, Kinerja, Sulawesi Barat, Stres Kerja

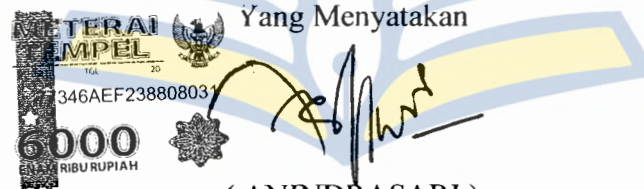
**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan Bps Provinsi Sulawesi Barat) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Majene, November 2016

Yang Menyatakan



( ANINDRASARI )  
NIM. 500582776

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)

Penyusun TAPM : Anindrasari

NIM : 500582776

Program Studi : Magister Manajemen

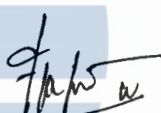
Hari/Tanggal : Sabtu, 19 November 2016

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I


  
Dr. Nurmala Pangaribuan, M.S  
NIP. 19620426 198603 2 002

  
Dr. Wahda, SE, M.Pd., M.Si  
NIP. 19760208 200312 2 001


Penguji Ahli

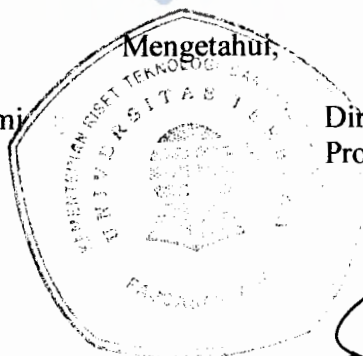
  
Dr. Biakman Irbansyah, M.B.A

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
dan Manajemen Program  
Magister Manajemen

  
Mohamad Nasoha, SE, M.Sc.  
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur  
Program Pascasarjana

  
Suclati, M.Sc., Ph.D  
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Anindrasari  
 NIM : 500582776  
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia  
 Judul TAPM : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM), Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 19 November 2016

W a k t u : 15.00 – 16.30

dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji:  
 Nama : Dr. Sofjan Arifin, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli:  
 Nama : Dr. Biakman Irbansyah, M.B.A

Pembimbing I  
 Nama : Dr. Wahda, SE, M.Pd., M.Si

Pembimbing II  
 Nama : Dr. Nurmala Pangaribuan, M.S

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, sehingga penyusunan TAPM ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana. Tesis ini berjudul: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koordinator Statistik Kecamatan BPS Provinsi Sulawesi Barat)

Dalam penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, seyogyanyalah pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih sebagai tanda penghargaan kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala BPS Provinsi Sulawesi Barat, Suntono SE, M.Si yang memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Terbuka.
- (3) Kepala UPBJJ-UT Majene Drs. Arifin Tahir, S.pd., M.Pd selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (4) Pembimbing I dan Pembimbing II (Dr. Wahda, SE, M.Pd, M.Si dan Dr. Nurmala Pangaribuan, M.S) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (5) Kepala Bidang Ilmu Manajemen Mohamad Nasoha, SE.,M.Sc. selaku penanggung jawab program pasca sarjana Manajemen SDM;
- (6) Bapak Ir. Salewang Sabrang yang memberikan bantuan waktu dan moril yang besar sehingga TPAM ini dapat diselesaikan tepat waktu.
- (7) Teman-teman mahasiswa yang kompak dan saling memotivasi dalam penyelesaian TAPM ini.

- (8) Teman-teman Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) se Sulawesi Barat yang bersedia mengisi kuesioner ditengah jadwal kegiatan yang cukup padat.
- (9) Teman-teman di Sub bagian Keuangan BPS Provinsi Sulawesi Barat yang selalu memberi semangat dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (10) Semua sahabat yang turut membantu dalam bentuk saran dan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
- (11) Kepada suami tercinta MS. Alim Sudiasto, anak kami tersayang Khalisa Nirbita Sudiasto, ibunda Tutik Prayekti ningsih dan adik Pramas Aryanto yang telah banyak memberikan semangat dan doa hingga saya dapat menyelesaikan TAPM ini.

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis membuka diri terhadap kritik dan saran dari semua pihak pembaca, demi kesempurnaan isi tesis ini. Harapan penulis semoga Allah SWT, senantiasa memberikan balasan dan perlindungan yang setimpal atas segala usaha yang dilakukan. Amin.



Mamuju, November 2016

**Penulis**



## RIWAYAT HIDUP

Nama : ANINDRASARI

Nim : 500582776

Program Studi : Megister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Tempat / Tanggal Lahir : Palu, 26 Agustus 2987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN No.01 Tatura Kec. Palu Selatan Kota Palu pada tahun 1998

Lulus SMP di SLTP Negeri No. 02 Kota Palu pada tahun 2001

Lulus SMA di SMANegeri No 2 Kota Palu pada tahun 2004

Lulus Diploma I Akuntansi di Widyaloka Palu Pada tahun 2005

Lulus S1 di Universitas Tadulako pada tahun 2009

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 sd 2012 Koordinator Statistik Kecamatan Moutong pada BPS Kabupaten Parigi Moutong Provinsi Sulawesi Tengah

Tahun 2012 sd 2015 Koordinator Statistik Kecamatan Mamuju pada BPS Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Tahun 2016 sd Sekarang Staf Keuangan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat

Mamuju, November 2016

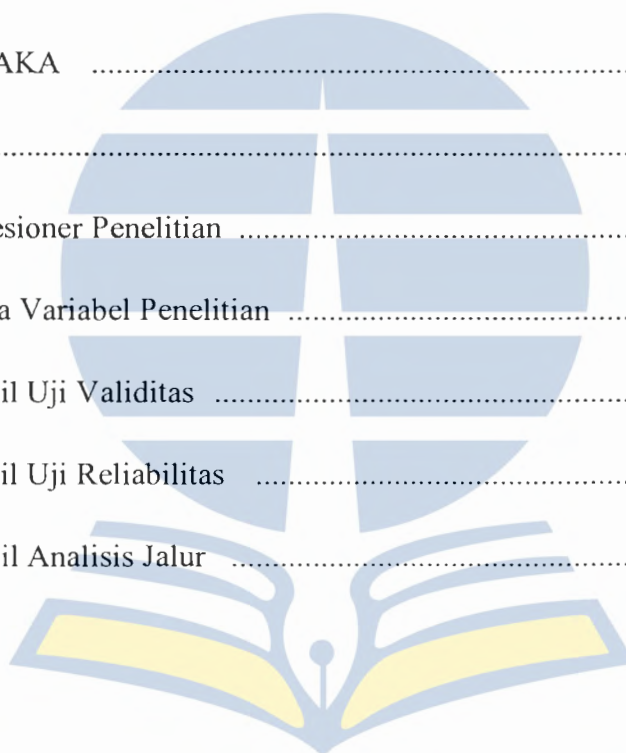
Anindrasari  
NIM. 500582776

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Abstract .....	ii
Abstrak .....	iii
Pernyataan .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>15</b>
A. Kajian Teori .....	15
1. Kinerja .....	15
2. Stres Kerja .....	19
3. Kepuasan Kerja .....	21

	B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	24
	C. Kerangka Konseptual .....	25
	D. Hubungan Antar Variabel .....	27
	E. Hipotesis .....	29
	F. Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
	A. Desain Penelitian .....	33
	B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	33
	C. Instrumen Penelitian .....	33
	D. Prosedur Pengumpulan Data .....	36
	1. Uji Validitas .....	37
	2. Uji Reliabilitas .....	38
	E. Metode Analisis Data .....	39
	1. Analisis Deskriptif .....	39
	2. Analisis Jalur (Path Analisis) .....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
	A. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	45
	1. Uji Validitas .....	45
	2. Uji Reliabilitas .....	46
	B. Karakteristik Sampel Penelitian .....	47
	C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
	1. Variabel Stres Kerja (X) .....	53
	2. Variabel Kepuasan (Y) .....	58
	3. Variabel Kinerja (Z) .....	64
	D. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis .....	69
	1. Transformasi Data .....	69
	2. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis .....	69
	3. Dekomposisi Pengaruh .....	77

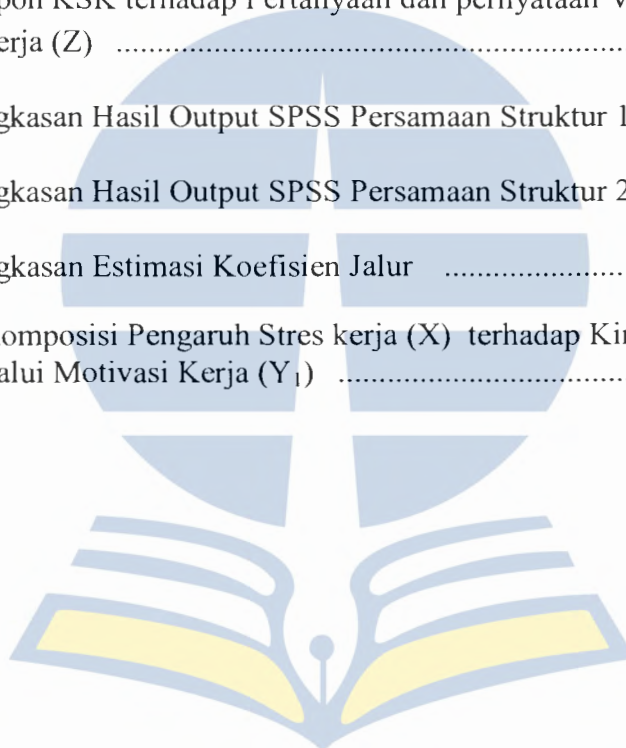
E. Pembahasan .....	79
1. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja.....	80
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja .....	81
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja.....	82
4. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan..	83
5. Keterbatasan Penelitian .....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	85
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN .....	88
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian .....	93
Lampiran 2: Data Variabel Penelitian .....	96
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas .....	102
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas .....	105
Lampiran 5: Hasil Analisis Jalur .....	108



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Kasus Ketidakwajaran dan Tidak Lanjut oleh BPS Kabupaten pada Pelaksanaan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2015 .....	6
Tabel 1.2.	Jumlah Kasus Ketidakkonsistetan dan Tidak Lanjut oleh KSK pada Pelaksanaan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas Triwulan I dan Triwulan II Tahun 2014 .....	7
Tabel 2.1.	Penelitian Yang Relevan .....	24
Tabel 2.2.	Definisi Operasional Variabel, Dimensi.....	32
Tabel 3.1.	Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian .....	35
Tabel 4.1.	Pertanyaan yang Tidak Valid dalam Penyusunan Variabel ....	45
Tabel 4.2.	Nilai Cronbach Alpha Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	47
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel 4.7.	Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria .....	51
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X) .....	52
Tabel 4.9.	Ringkasan Statistik Skor Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X) Menurut Dimensi .....	53
Tabel 4.10.	Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan pada Variabel Stres Kerja (X) .....	56
Tabel 4.11.	Distribusi Frekuensi Skor Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	58

Tabel 4.12. Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	59
Tabel 4.13. Respon KSK terhadap Pertanyaan dan pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	62
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kinerja (Z) .....	63
Tabel 4.15. Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kinerja (Z) .....	64
Tabel 4.16. Respon KSK terhadap Pertanyaan dan pernyataan Variabel Kinerja (Z) .....	67
Tabel 4.21. Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 1 .....	70
Tabel 4.22. Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 2 .....	72
Tabel 4.23. Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur .....	76
Tabel 4.24. Dekomposisi Pengaruh Stres kerja (X) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi Kerja ( $Y_1$ ) .....	77



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....	27
Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	41
Gambar 4.1. Gambaran Lengkap Hasil Penelitian .....	78



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah dituntut melakukan perubahan di bidang pelayanan. Pemerintahan berbasis yang pelayanan sangat diharapkan, agar pembangunan Indonesia menjadi lancar dan bebas dari unsur Kolusi, Korupsi dan Nepotisme (KKN). Pemerintahan yang bebas KKN, diharapkan dapat menjalankan roda pemerintahan. Perubahan yang sangat signifikan tersebut sering kita namakan dengan Reformasi Birokrasi.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan. Factor sarana dan prasarana yang lengkap, peralatan yang canggih dan modern, seperti computer, hanya sebagai unsur pelengkap bagi keberhasilan suatu organisasi. Dalam hal ini, lingkungan instansi/perusahaan harus memiliki pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan kinerja yang baik.

Berbagai permasalahan dan hambatan yang mengakibatkan system penyelenggaraan pemerintah tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik



(*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut kelembagaan (*organisasi*), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur ([www.menpan.go.id](http://www.menpan.go.id)). Berbagai permasalahan serta hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau harus ditata ulang atau diperharui.

Melihat sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai salah satu lembaga pemerintah wajib mematuhi dan menjalankan peraturan yang diberikan. Secara struktur, BPS merupakan lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi dan kegiatannya sesuai amanat Undang-Undang No. 16 Tahun 1997. Fungsi dan peran kelembagaan BPS dalam pasal-pasal tersebut. Berdasarkan Undang-Undang No. 16 Tahun 1997, salah satu tugas dan fungsi BPS adalah menyediakan data bagi pemerintah dan masyarakat serta membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga atau institusi lainnya dalam membangun system perstatistikan nasional ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id))

Terkait dengan tugas tersebut diatas serta adanya peraturan tentang reformasi birokrasi dari kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi (KemenPAN/RB) dan aturan tentang pelayanan publik, BPS melakukan beberapa perubahan. BPS merubah visi yang sebelumnya “Data Membangun Bangsa” menjadi “Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”. Tugas pokok BPS sebagai penyedia serta melakukan koordinasi ketersediaan data dan informasi statistik pada lingkup nasional maupun daerah. Melalui visi tersebut, peran BPS sebagai penyedia data dan informasi statistik menjadi semakin penting karena dipercaya semua pihak.

BPS Provinsi dan BPS Kabupaten/Kota sebagai instansi vertikal merupakan bagian integral dari BPS Pusat secara keseluruhan yang dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 yang menjamin koordinasi dalam penyelenggaraan kegiatan statistik terutama memberikan pelayanan statistik dasar baik dipusat maupun daerah. Secara kelembagaan BPS mempunyai rantai komando dimulai dari BPS Pusat sebagai pusat kegiatan akan mendelegasikan pekerjaannya ke BPS Provinsi sesuai dengan alokasi yang diberikan. Selanjutnya BPS Provinsi akan mendelegasikan berbagai jenis pekerjaan sesuai dengan alokasi yang diberikan kepada BPS Kabupaten. Begitu pula dengan BPS Kabupaten akan mendelegasikan pekerjaannya kepada perwakilan statistik kecamatan yang dikenal dengan nama Koordinator Statistik Kecamatan (KSK).

Secara kelembagaan, BPS dituntut untuk semakin meningkatkan kinerjanya. Kualitas pekerjaan harus lebih ditingkatkan dan harus diperbaharui sesuai waktu yang telah ditentukan agar tingkat kepercayaan masyarakat terhadap

lembaga ini tetap terjalin. Peningkatan kualitas akan menuntut pegawai agar lebih fokus dan lebih waspada dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan pengawasan pekerjaan, harus ditingkatkan sampai struktur terendah agar kualitas tetap terjamin.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat merupakan penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 2001). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Kinerja BPS dipengaruhi oleh setiap unsur yang terdapat di dalamnya, antara lain KSK. Sesuai dengan Keputusan Kepala BPS No. 3 Tahun 2002, Koordinator Statistik Kecamatan adalah petugas fungsional pengumpul data statistik di lapangan dan mengkoordinasikan kegiatan statistik pada tingkat kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Kabupaten/Kota dan Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) memperhatikan petunjuk dan koordinasi dari camat setempat.

KSK mempunyai peran yang cukup besar dalam mendukung kinerja BPS. KSK yang bertugas di kecamatan harus mampu berkoordinasi dengan jajaran instansi pemerintah daerah yang ada di kecamatan, baik itu Kelurahan dan tingkat RW/RT dalam menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan statistik. Mereka juga harus mampu berinteraksi dengan para responden, baik itu dengan masyarakat maupun dengan dunia usaha, agar data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Sebagai ujung tombak dalam pengumpulan data statistik, KSK harus dapat memenuhi kebutuhan pengguna data dan peran strategis BPS. Kualitas data, ketepatan waktu, jenis data yang dihasilkan dan eksistensi BPS semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, menjadikan tugas KSK kedepan semakin berat. Tanggungjawab dan profesionalitas KSK dalam bertugas semakin dibutuhkan. Melihat tantangan tersebut, kinerja seorang KSK dalam pengumpulan data di lapangan sangat berpengaruh untuk menunjang peran BPS sebagai penyedia statistik berkualitas.

Pada setiap kegiatan statistik yang dilakukan oleh BPS, selalu disertai dengan pengawasan dan pemeriksaan. Pengawasan dan pemeriksaan dilakukan mulai pada tahapan pengumpulan data, pasca pengumpulan data, dan juga hasil pengolahan data. Kegiatan tersebut dilakukan sebelum data tersebut dirilis menjadi sebuah produk statistik. Proses ini dimaksudkan untuk menjamin kualitas data yang dihasilkan oleh BPS, dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai kualitas kerja petugas pengumpul data (pencacah) dalam melaksanakan tugasnya. Hasil pengumpulan data (pencacahan) dapat dijadikan masukan dalam menyusun berbagai kebijakan dalam melakukan pengumpulan data agar dapat menghasilkan data yang lebih berkualitas.

Pada Laporan Kegiatan Pelaksanaan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Semester I 2015 dan juga Semester II 2015, diperoleh beberapa fakta mengenai gambaran kualitas data yang dihasilkan oleh KSK. Kualitas data tersebut dapat dilihat dari jumlah kasus ketidakwajaran hasil pengumpulan data. Ketidakwajaran tersebut diperoleh dengan cara membandingkan isian pertanyaan

tertentu dengan pertanyaan lainnya, misalnya antara status pernikahan dan tingkat pendidikan. Beberapa kasus ditemui misalnya responden berumur 10 tahun tetapi sudah menikah. Kasus lainnya adalah responden berumur 15 tahun tetapi masih bersekolah di Sekolah Dasar.

Meskipun demikian, tidak semua kasus ketidakwajaran merupakan sebuah kesalahan, ada kalanya kasus tersebut benar terjadi seperti itu, sehingga perlu di cek ulang ke responden untuk memastikan apakah kasus tersebut benar terjadi. Misalnya responden yang berumur 10 tahun tetapi sudah menikah, pada saat pengecekan ke responden memang benar seperti itu. Ternyata kesalahan pada saat perekaman data umur di KTP yang terisi lebih muda dari keadaan sebenarnya. Pengecekan biasanya dilakukan oleh pengawas dari BPS Kabupaten. Pada Tabel 1.1. ditampilkan rekapitulasi jumlah kasus yang ditemui dan tindak lanjut dari BPS Kabupaten.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Kasus Ketidakwajaran dan Tidak Lanjut oleh BPS Kabupaten pada Pelaksanaan Sakernas Semester I dan Semester II Tahun 2015**

No	Semester	Jumlah Rumah Tangga	Kasus Ketidakwajaran		Tidak Lanjut Kabupaten	
			€	%	Sdh Sesuai / Tidak Diperbaiki	Diperbaiki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(4)	(5)
1	Semester I	679	21	3,09	8	13
2	Semester II	679	15	2,20	7	8

Sumber: Diolah dari Laporan Kegiatan Sakernas Semester I dan II 2015

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kasus ketidakwajaran data yang ditemui pada pelaksanaan kegiatan Sakernas relatif kecil, yaitu pada Semester I 2015 sebanyak 21 kasus dan pada Semester II 2015 sebanyak 15 kasus. Meskipun demikian, karena kegiatan Sakernas merupakan survei, dimana dalam setiap estimasinya mengandung unsur *inflate faktor* (faktor pengali), kesalahan kecil dapat menyebabkan kesalahan yang banyak.

Berdasarkan laporan hasil Monitoring Kualitas (MK) pada 20 rumah tangga sampel setiap Semester yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 1.2. Monitoring kualitas merupakan salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan dimana setelah KSK melakukan pengumpulan data terhadap rumah tangga, selanjutnya petugas monitoring juga melakukan pengumpulan data yang sama. Hasil kedua pengumpulan data tersebut kemudian diperbandingkan.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kasus Ketidak konsistenan dan Tidak Lanjut oleh Koordinator Statistik Kecamatan pada Pelaksanaan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas Semester I dan Semester II Tahun 2015**

No	Triwulan	Jumlah Anggota Rumah Tangga	Kasus Ketidakkonsistenan		Tidak Lanjut Kabupaten	
			€	%	Sdh Sesuai / Tidak Diperbaiki	Diperbaiki
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(4)	(5)
1	Semester I	97	9	9,38	88	9
2	Semester II	97	6	6,25	91	6

Sumber: Diolah dari Laporan Monitoring Kualitas Kegiatan Sakernas Semester I dan II 2015

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut diperoleh bahwa jumlah kasus masih terdapat kasus-kasus ketidakkonsistenan. Meskipun demikian, upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas data tetap harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja KSK.

Salah satu faktor yang dapat mengganggu kinerja pegawai adalah stress kerja. Luthans (2006) mendefinikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkatan rendah akan mendorong peningkatan kinerja. Sedangkan dampak negatif stres pada tingkat tinggi akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pada tahap ini akan menyebabkan pegawai berusaha mengerahkan seluruh tenaganya untuk menekan stres tersebut daripada melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

Menurut National Institute of Occupational Safety and Health dalam Jungwee Park (2007) menyatakan bahwa "*Work stres is defined as the harmful physical and emotional responses that occur when job requirements do not match the worker's capabilities, resources, and needs*" artinya stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

Stres kerja bisa menjadi penyebab kinerja karyawan terganggu. Higgins dalam (Husein Umar, 2004) mengatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dengan prestasi kerja karyawan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tergantung dari

beberapa besar tingkat stres. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomolastu (2004) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja yang dicapai. Stres adalah sebuah respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Pendapat lain mengatakan bahwa stres adalah tanggapan yang menyeluruh dari tubuh terhadap tuntutan yang datang kepadanya (Nasution, 2000).

Stres merupakan suatu fenomena yang dapat mengenai semua organisme, termasuk juga pada masyarakat umum. Dari sudut pandangan fisiologis, stres hanya merupakan suatu reaksi terhadap sebuah "perceived stimulus" yaitu rangsangan yang dirasakan dan reaksi ini berkemampuan untuk mengganggu keadaan homeostasis dari suatu organisme. Stres dapat mengganggu kondisi fisik dan kesehatan mental kita. Stres merupakan suatu ketidakseimbangan yang besar antara permintaan yang berupa fisik ataupun psikologis dengan kemampuan respon dimana terjadinya kegagalan untuk memenuhi permintaan yang memberi konsekuensi yang esensial (Krohne, 2002). Menurut model yang diusulkan oleh McGrath, stres terdiri dari empat tahap yang saling terkait yaitu; permintaan lingkungan, persepsi permintaan, respon stres, dan konsekuensi perilaku (Krohne, 2002).

Terdapat banyak penelitian mengenai stres kerja karyawan. Robbins (2003) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait



dengan apa yang diinginkannya. Terdapat empat “S” penyebab stres bagi karyawan kantor yaitu *Supervisor* (atasan), *Salary* (gaji), *Security* (keamanan) dan *Safety* (keselamatan). Peraturan kerja yang kaku dan tekanan yang tiada henti agar dapat mencapai produksi yang lebih tinggi kualitas dan kuantitasnya merupakan penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerjaan. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres bagi banyak pekerja.

Gibson (2005) yang mendefinisikan stres dalam tiga sudut pandang, yaitu dari sudut pandang stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Pada bagian lain Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan stres sebagai suatu bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam ataupun dari luar organisasi.

KSK merupakan muara dari seluruh pekerjaan yang menjadi tugas utama BPS dalam mencari dan mendapatkan data. Untuk itu, KSK dituntut agar tampil prima dalam bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat sikap skeptis dan menyebabkan tekanan yang tinggi. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa KSK diketahui bahwa sumber stres yang dihadapi oleh mereka sehubungan dengan pekerjaan adalah mereka dituntut memiliki kemampuan prima dan cekatan dalam melaksanakan semua survei rutin maupun *ad hoc* atau pun survei besar lainnya dalam waktu yang hampir bersamaan. Wilayah tugas yang cukup besar dan deadline pekerjaan yang sangat singkat, keadaan ini memicu turunya kesehatan dari KSK. Banyak dari mereka mengeluhkan sakit kepala dan pusing hal tersebut merupakan salah satu wujud stres yang mereka rasakan.

Selain stress kerja, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Salah satu faktor yang berperan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156).

Menurut Mudiarta (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan

maupun dengan para rekan sekerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat mereka puas terhadap pekerjaan yang dijalani.

Dalam penelitiannya, Gilmer dalam Desiana dan Soetjipto (2006) menemukan bahwa terdapat sepuluh dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu keamanan, kesempatan untuk maju, perusahaan (manajemen), upah, aspek intrinsik dan pekerjaan, supervisi, aspek sosial dan pekerjaan, komunikasi, kondisi kerja dan *benefit*. Sedangkan Luthans (2006) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi kelompok kerja dan juga kondisi kerja.

Sejak tahun 2012, BPS telah memberikan tunjangan kinerja kepada para pegawainya termasuk KSK. Disamping itu, setiap kegiatan pencacahan yang dilakukan diberikan insentif yang sesuai, baik sebagai pengganti transport maupun honor kegiatan. Tunjangan dan insentif ini merupakan salah bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan dalam meningkatkan kepuasan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selama ini para KSK yang bekerja di lapangan tidak diharuskan masuk kerja dikantor BPS Kabupaten karena para KSK ini secara langsung berkoordinasi dengan Camat setempat dimana mereka bertugas. Namun sejak tahun 2012, adanya aturan dari kepala BPS pusat No. 6 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa semua KSK harus berkantor di Kabupaten, hal tersebut membuat beberapa KSK merasa sangat terbebani karena jarak dari masing-masing kecamatan ke kantor kabupaten sangatlah bervariasi antara 50 – 150 km/jam. Menindaklanjuti keputusan kepala BPS tersebut, pimpinan kabupaten pun mulai memproporsi semua pekerjaan dan tidak melihat asal tugas dari KSK tetapi membagi rata sesuai dengan kemampuan masing-masing. Hal ini menjadi beban yang berat buat KSK karena mereka harus melakukan survey lapangan lintas kecamatan di Kabupaten masing-masing.

Tekanan dari pekerjaan dengan beban yang banyak dan datang silih berganti menyebabkan banyak dari KSK yang sering mengeluh sakit kepala. Mereka merasa beban pekerjaan yang dibebankan pada mereka melebihi kemampuan yang mereka miliki, terutama tekanan dalam hal tenggang waktu/deadline maupun kualitas pekerjaan yang tinggi. Keluhan keluhan seperti itu bahkan semakin bertambah seiring dengan bertambahnya volume pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Seiring dengan stres yang tinggi menyebabkan semakin berkurangnya kinerja KSK yang ditandai dengan berkurangnya kualitas pekerjaan mereka.

Adanya perubahan yang cukup drastis sangat mempengaruhi sumber daya manusia dalam hal ini KSK yang menjadi tulang punggung penghasil data di BPS. Dengan adanya perubahan tersebut menyebabkan perubahan pada perilaku KSK.

Beban kerja yang meningkat, munculnya konflik antar rekan kerja dan penetapan deadline pekerjaan yang singkat secara langsung maupun tidak langsung dapat melahirkan stres dalam pekerjaan. Stres yang secara terus menerus dialami KSK dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan dan kinerja KSK itu sendiri.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran stres kerja, kinerja dan kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada BPS Provinsi Sulawesi Barat?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis gambaran stres kerja, kinerja dan kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan pada BPS Provinsi Sulawesi Barat?
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja pada BPS Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk :

1. Kegunaan praktis

Sebagai sumber referensi bagi pengambil keputusan untuk menindaklanjuti upaya pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia, khususnya pegawai (KSK) BPS Provinsi Sulawesi Barat, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan.

2. Kegunaan teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak lain yang berminat untuk melakukan penelitian lanjut dalam hal peningkatan kinerja pegawai.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Teori

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Karena salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan-kegiatan yang merupakan kontribusi menuju *superior organization performance*.

Viswesvaran (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Orang-orang dalam organisasi atau perusahaan tergantung dari cara kerja. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu faktor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Setiap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya membuat peningkatan hasil kepuasan subyektif atau tekanan, khawatir atau masalah biologis. Brown *et al.* (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa orientasi tujuan kerja menghindari kekhawatiran tentang tidak membuat kesalahan yang mengurangi kepuasan kerja potensial bahkan ketika orang tersebut memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa organisasi harus mendorong karyawan untuk mengasumsikan strategi orientasi tujuan pembelajaran.

Karimi (2011) menyatakan bahwa sistem *reward* merupakan salah satu ruang lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. Sistem penghargaan yang tepat dari manajer, kinerja karyawan efektif dan tepat waktu akan menyebabkan reward meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan.



Dalam penelitian Furnham (2009) menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti masa kerja, jumlah tahun, dan waktu bekerja penuh dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Untuk kedepannya penelitian dapat melibatkan penyelidikan lebih lanjut dari variabel demografis dan dampaknya pada motivasi dan kepuasan ini dapat mencakup tingkat pendidikan dan status sosial ekonomi. Sehingga dalam hal ini kinerja dapat dikatakan sebagai suatu pencapaian atau prestasiseseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, kinerja juga merupakan pembuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Selain itu pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja suatu pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas pekerjaan.
5. Kemandirian.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut As'ad (2004), ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari:
  - 1) Kemampuan dan keterampilan, baik mental atau fisik termasuk di dalamnya tingkat kedisiplinan
  - 2) Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, penggajian, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh
  - 3) Demografis seperti umur, asal usul dan jenis kelamin
- b. Variabel organisasional, terdiri dari:
  - 1) Sumberdaya di perusahaan
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Imbalan/gaji
  - 4) Budaya organisasi
  - 5) Desain pekerjaan
- c. Variabel psikologis, yang meliputi:
  - 1) Persepsi;
  - 2) Sikap;
  - 3) Kepribadian;
  - 4) Belajar;
  - 5) Motivasi

Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan *teori harapan*. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga orang yang kemampuannya tinggi mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk menghasilkan kinerja

yang tinggi harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula. Dalam meningkatkan kinerja perlu memberikan motivasi dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu sebagai pegawai, sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi diperoleh melalui aktivitas yang memuaskan. Demikian pula pada tingkat pengetahuan teknis personil mengenai tugas dan kewajibannya, juga memberikan tingkat signifikansi yang cukup tinggi dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.

## **2. Stres Kerja**

Menurut Luthans (2006), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres merupakan interaksi antara karakter lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka (Widiyanti, 2008). Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Alves (2005) menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan

mereka. Stres kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka., Karimi dan Alipour (2011).

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Cooper (2009) bahwa stres kerja terbagi menjadi lima dimensi yang pertama yaitu, kondisi pekerjaan adalah kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Kedua yaitu stres karena peran menurut Margiati (1999) adalah stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen, kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami pekerja di Indonesia, dimana perusahaan atau organisasi tidak mempunyai garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan pada seluruh pegawainya. Ketiga yaitu faktor interpersonal menurut adalah kebutuhan akan kerjasama secara timbal balik antara pegawai dengan atasan atau dengan teman sekerja, makin baik hubungan interpersonal seseorang maka makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya dan makin cermat mempersepsikan tentang orang lain dan diri sendiri, sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung antara komunikasikan.

Keempat yaitu perkembangan karir menurut Gibson (2000) adalah setiap orang pasti mempunyai harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, bayangan akan kesuksesan karir, menjadi focus perhatian dan penantian dari hari ke hari, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana, alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidak jelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Kelima yaitu struktur organisasi menurut Cooper (2009) adalah gambaran perusahaan dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas, salah satu penyebabnya adalah karena perusahaan termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*, kebanyakan bisnis-bisnis lain di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Leung *et al.* (2007) ada enam indikator stres kerja yaitu yang pertama perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi. Kedua adalah dukungan sosial yaitu dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi. Ketiga adalah konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan. Keempat adalah lingkungan buruk yaitu keadaan disekitar organisasi terutama di dalam ruang kerja. Kelima adalah beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang

dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan yang terakhir adalah situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan di rumah tangga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

### 3. Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja. Seorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak yang positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Jürges (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang penting dalam aktivitas pasar tenaga kerja. Upah hanya merupakan suatu dimensi yang menjadi pilihan individu-individu selain keadilan pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah konsep atau gagasan sentral dalam psikologi organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan hubungan kerja dan hasil-hasil umum seperti kinerja pekerjaan, komitmen organisasi, keleluasaan beraktivitas seperti tingkah laku kewargaan organisasi dan kepuasan hidup. Menurut pendekatan situasional kepuasan kerja disebabkan atau merupakan refleksi dari karakteristik suatu pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang lebih baik menjadikan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Cohrs, et al., 2006, p.363).

Kepuasan kerja adalah suatu yang penting dalam sikap hubungan kerja diantara tenaga pemasaran dengan beberapa sebab, pertama, kepuasan kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi (Brown dan Peterson, 1993). Disamping itu, kepuasan kerja secara langsung atau secara tidak langsung (Brown dan Paterson, 1994) berhubungan dengan niat untuk pindah bagi tenaga pemasaran.

(Robbins, 2003) mengemukakan bahwa pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor perhitungan (*summary score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan. Pendekatan lainnya adalah dengan mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan pada setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja.

Ketidakpuasan karyawan menurut Robbins (2003) dapat diungkapkan dalam sejumlah cara atau dimensi sebagai berikut :

- Keluar: Prilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
- Suara: Secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

- Kesetiaan: Secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar.”
- Pengabaian: Secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Dalam hubungan dengan stres, ketidakpuasan adalah sebagai akibat jangka pendek dari stress Cooper, Rout dan Faragher dalam Williams, et al., (2000). Sebab umum dan yang utama yang menyebabkan stres kerja dan ketidakpuasan karyawan adalah pancaran dari pekerjaan itu sendiri, yang mana hubungan antar karyawan yang bersifat alami dan antar karyawan dengan *supervisor* (Barnet dan Brennan, 1997; Rodwell, Kienzle, dan Shadur, 1998 dalam Madlock, 2008, p.65). Korte dan Wyne dalam Madlock (2008,p.65) berpendapat bahwa terjadinya kemerosotan hubungan dalam organisasi disebabkan karena menurunnya komunikasi antar karyawan (anggota organisasi), antar sesama pekerja dan supervisor yang mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kadang dapat menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaan.

## **B. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Berikut ini dipaparkan beberapa hasil penelitian-penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang ini pada Tabel 2.1.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian yang Relevan**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Maulana Muhammad Riza,(2012)  Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RS wijaya Kusuma Kab, Lumajang)	Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung dari Stres Kerja terhadap Kinerja perawat melalui Kepuasan Kerja.
2	I gede putro wibowo(2014)  Universitas udayana Denpasar	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan Kerja dan komitmen organisasional Karyawan ud. Ulamsari denpasar	Stres kerja akan menurunkan komitmen organisasional dan stres kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasional.
3	Okta Wisudawati Harrisma (2013). Jurnal: Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja.	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang terjadi berarti dapat menurunkan produktivitas kerja.
4	Siti Nurhendar (2007)  Jurnal: Universitas Diponegoro	Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang	Hasil analisis statistik deskriptif, secara umum responden memberikantanggapan positif terhadap variabel stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) kaitannya dengan kinerja karyawan (Y)
5	Tiyur Mauli, dkk (2013)  Jurnal,  Politeknik Negeri Bengkalis	Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)	Stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerjadosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar - 0,025, artinya stres merupakan faktor-faktor yang menentukan tinggirendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis.

6	Breda Sweeney and Brid Boyle (2005)	<i>Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants</i>	Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan positif terhadap niat untuk bertahan dalam perusahaan ( <i>intention to remain</i> )
---	--	---	---

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Perbedaan utama terletak pada jenis analisis yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan jenis analisis jalur (*path analysis*) sehingga variabel kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi.

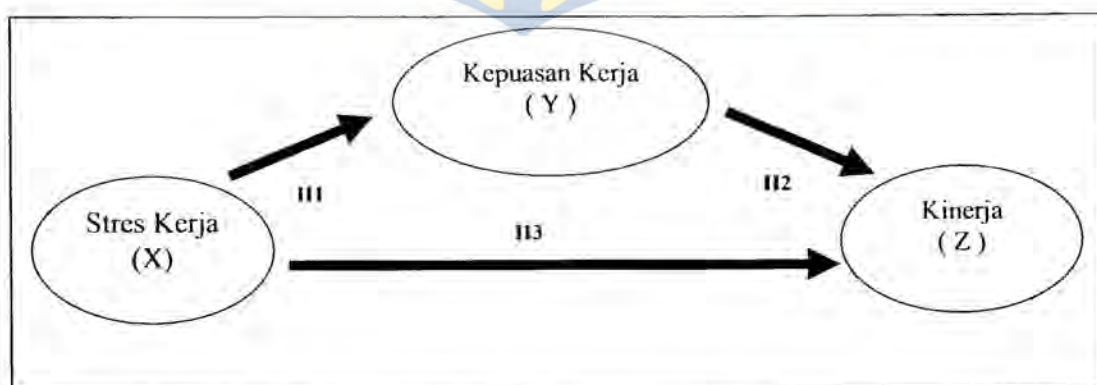
### C. Kerangka Konseptual

Stres kerja adalah kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang (Robbins, 2001). Apabila dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Ardana et.al dalam Faliza (2011: 32) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan kinerja. Pegawai yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya. Hariandja dalam Wuisan (2007: 132) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan/pegawai pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

Luthan (2006: 308) mengemukakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologi yang timbul sebagai dampak dari adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan. Ketidakpuasan akan pekerjaan ini sebenarnya lebih dipengaruhi oleh adanya penyimpangan antara harapan dengan keadaan yang sesungguhnya. Robbins (2006: 806) menyatakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja secara umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Nurmalini (2008: 231) mengemukakan bahwa perusahaan/organisasi berusaha memberikan yang terbaik bagi anggota organisasi yang terbaik. Perusahaan berupaya untuk menjaga dan meningkat kinerja karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Pola pengaruh antar variabel di atas dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep**

## **D. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Mansoor *et al.* (2011) berpendapat bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti *et al.*, 2011).

(Jehangir, 2011) Stres kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai. Iqbal dan Waseem (2012) mengatakan stres kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut Cummins (1990) stres kerja yang dialami karyawan merupakan prediktor yang signifikan atas ketidakpuasan kerja.

### **2. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja**

Menurut Putri (2013) Stres kerja dapat menimbulkan dampak buruk bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi. Individu yang tidak dapat menanggulangi stres kerja, cenderung menjadi tidak produktif, malas-malasan, bekerja dengan tidak efektif dan tidak efisien. Adanya tekanan yang kuat untuk dapat berperan dengan baik sebagai anggota keluarga serta adanya tanggungjawab serta

komitmen untuk terus bekerja di perusahaan membuat wanita harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan peran baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pekerja yang memiliki kinerja yang baik bahkan memiliki prestasi dalam bekerja (Jimad, 2010). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif.

### 3. Hubungan Kepuasan terhadap Kinerja

Menurut Suwarrdi (2011) kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada akhirnya menjadi frustrasi. Adanya ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya seperti sistem imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment*, dan kurangnya pemberian intensif atau penghargaan dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Sehingga penciptaan rasa puas terhadap pekerjaan sangatlah penting guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap

pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.

#### **E. Hipotesis Penelitian :**

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat.
- Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat.
- Terdapat korelasi antara stres kerja terhadap Kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat melalui kepuasan kerja.

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai variabel-variabel yang digunakan, maka berikut ini dikemukakan definisi operasionalnya serta indikator-indikatornya.

##### **1. Stres Kerja (X)**

Stres kerja didefinisikan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan. Luthans (2006), mengemukakan bahwa stres kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Leung *et al* (2007) ada enam indicator stress kerja yaitu :

- Perilaku pribadi, yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi.
- Dukungan sosial, yaitu dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan dari luar organisasi.
- Konflik peran, yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau jabatan dan menanggung semua konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.
- Lingkungan buruk, yaitu keadaan disekitar organisasi terutama didalam ruang kerja.
- Beban kerja, yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.
- Situasi rumah dan pekerjaan, yaitu kondisi antara keadaan di rumah tangga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Tiga hal pokok yang selalu ditekankan kepada KSK dalam segala kegiatan perstatistikan adalah kuantitas, kualitas, dan tepat waktu. Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kuantitas/volume pekerjaan, Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian volume pekerjaan KSK dengan target yang sudah ditetapkan.

- Kualitas pekerjaan, Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian kualitas pekerjaan KSK dengan standar dan prosedur yang sudah ditetapkan.
- Waktu penyelesaian pekerjaan, Dimensi ini diukur dengan indikator kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan KSK dengan target waktu yang sudah ditetapkan.

### 3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2001). Adapun lima indikator kepuasan kerja menurut Tsai dan Huang (2008) meliputi :

- Pengawasan yaitu keberadaan seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- Upah yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Secara ringkas, variabel-variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.2.



**Tabel 2.2.**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator**

No	Variabel	Definisi	Indikator
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Stres Kerja	Stres kerja didefinisikan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku Pribadi</li> <li>• Dukungan Sosial</li> <li>• Konflik Peran</li> <li>• Lingkungan Buruk</li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Situasi Rumah dan Pekerjaan</li> </ul>
2	Kinerja	Kinerja adalah catatan Outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu (Bernadin & Russel, 1998)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas/Volume Pekerjaan.</li> <li>• Kualitas Pekerjaan</li> <li>• Waktu Penyelesaian</li> </ul>
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja menurut Robbins (2009) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap Gaji</li> <li>• Kepuasan terhadap Promosi</li> <li>• Kepuasan terhadap Rekan Kerja</li> <li>• Kepuasan terhadap Pengawasan</li> <li>• Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri</li> </ul>

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana diambil keseluruhan dari jumlah populasi yang akan diteliti. Metode ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif besar serta dapat memberikan gambaran secara umum dari populasi. Dalam penelitian kuantitatif cenderung dikaitkan dengan paradigma positivisme.

### **B. Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Sulawesi Barat yang mempunyai tugas sebagai Koordinator Statistik Kecamatan. Pegawai ini dipilih karena sebagai ujung tombak pekerjaan yang dibebankan dari BPS RI sampai dengan BPS Kabupaten.

Jumlah populasi sebanyak 65 orang yang tersebar di 6 Kabupaten di Propinsi Sulawesi Barat.

### **C. Instrumen Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian, digunakan kuesioner/angket sebagai instrumen penelitian. Kuesioner tersebut dirancang sesuai dengan definisi operasional dari variabel penelitian berdasarkan indikator yang diteliti. Data yang dikumpulkan melalui angket ini menggunakan skala Likert. Dimensi dan indikator yang digunakan pada kuesioner ini terdapat pada Tabel 3.1.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2009). Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi dan indikator. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diberi skor sebagai berikut:

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Agak Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Transfer data ordinal menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*.



**Tabel 3.1.**  
**Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No Urut Pertanyaan
1	Stres Kerja	Perilaku Pribadi	Aktifitas KSK dalam bekerja dan bersosialisasi	1-3
		Dukungan Sosial	Peran keluarga dan rekan kerja KSK dalam melakukan pekerjaan	4-5
		Konflik Peran	Kondisi KSK dalam melaksanakan pekerjaan dan konsekuensinya	6-7
		Lingkungan Buruk	Lingkungan Kerja dan keadaan kantor yang buruk	8-9
		Beban Kerja	Pekerjaan KSK yang dibebankan dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu	10-11
		Situasi Rumah dan Pekerjaan	Kondisi Rumah tangga KSK yang berpengaruh terhadap pekerjaan	12-13
2	Kinerja	Kuantitas / Volume Pekerjaan	Volume pekerjaan KSK sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	14-16
		Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan KSK sesuai dengan standar yang ditetapkan	17-18
		Waktu penyelesaian kerja	Waktu penyelesaian kerja KSK sesuai dengan target waktu yang ditentukan	19-21
3	Kepuasan Kerja	Gaji	Gaji yang diterima KSK setiap bulan	22-23
		Promosi	Kesempatan KSK untuk mengembangkan diri	24-25
		Rekan Kerja	Rekan sesama KSK dan pegawai untuk berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan	26-27
		Pengawasan	Keberadaan KSK yang diawasi dan diberikan petunjuk dalam pekerjaan	28-29
		Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan rutin KSK	30-31

## **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor BPS Sulawesi Barat yang tersebar di enam Kabupaten. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner, penulis dibantu oleh Koordinator Statistik Kecamatan di seluruh Propinsi Sulawesi Barat.

### **1. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penilaian ini data yang di peroleh bersumber dari:

- Data Primer

Merupakan data yang di peroleh dengan melakukan pengamatan dan penelitian langsung serta informasi dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran angket dengan menyiapkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yakni stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja, yang di peroleh dari pegawai KSK BPS Sulawesi Barat.

- Data Sekunder

Data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku, akses internet, artikel jurnal yang sesuai dengan pokok bahasan yang akan di teliti dan penelitian terdahulu.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam hal teknik pengumpulan data menurut kegiatan yang dilakukan maka teknik yang digunakan adalah Survei Lapangan (*Field survei*). Survei lapangan (*field survei*) dilakukan dengan cara pengisian kuesioner oleh pegawai KSK BPS Sulawesi Barat.

Dalam pengolahan data yang telah di dapat ada beberapa langkah yang akan dilakukan, yaitu :

i. Editing

Dalam langkah ini kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diteliti kelengkapannya, seperti jawaban dari semua pertanyaan yang diajukan. Meneliti kuesioner yang diisi oleh responden, apakah sesuai dengan kenyataan maupun tidak.

ii. Coding

Dalam langkah kedua ini, data yang telah terseleksi diberikan kode-kode tertentu dengan tujuan mempermudah pengolahan data tersebut.

iii. Scoring

Langkah terakhir yang dilakukan adalah memberi skor pada tiap-tiap data yang diperoleh dengan sistem pemberian skor yang telah ditentukan.

Sebelum kuesioner digunakan, perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

**a. Uji Validitas**

Validitas dalam penelitian di jelaskan sebagai suatu ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen di gunakan rumus korelasi product Moment sebagai berikut :

$$r_o = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien Korelasi

$Y$  = Variabel Terikat

$X$  = Variabel Bebas

$N$  = Jumlah Responden

Atau dengan mendeteksi nilai *Corrected Item Total Correlation* melebihi 0.360 dari hasil output SPSS. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* yang diperoleh melebihi 0.360 maka instrumen dapat dikatakan valid. (Sugiyono, 2009)

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Untuk melakukan uji reliabilitas digunakan rumus *Croonbach alpha* yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left[ \frac{\sum sb^2}{s^2_t} - 1 \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$sb^2$  = Jumlah varians butir

$s^2_t$  = Varian total

Atau dengan membuat hasil SPSS yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60 (Sugiyono, 2009)

## E. Metode Analisis Data

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS. Sebelum dimasukkan dalam program SPSS, dokumen berupa kuesioner perlu diperiksa terlebih dahulu. Pemeriksaan dilakukan terutama untuk melihat apakah ada isian yang seharusnya berisi tetapi tidak berisi atau sebaliknya. Juga dilakukan proses *coding* (pengkodean) agar mudah dalam proses input data. Metode analisis yang digunakan ada 2, yaitu:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang memaparkan data hasil pengamatan tanpa diadakan pengujian hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik KSK di Propinsi Sulawesi Barat. Disamping itu, analisis ini juga digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara peubah tak bebas dengan peubah bebas dengan menggunakan tabulasi silang. Dalam penelitian ini, karakteristik yang akan diamati adalah jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan terakhir KSK.

### 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang merupakan penggabungan antara model regresi linier berganda dengan model mediasi. Analisis jalur merupakan bentuk analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari sejumlah variabel eksogen terhadap variabel endogen pada sebuah model (Riadi, 2013).



Pada penelitian ini, variabel stres kerja ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Z$ ) secara langsung (*direct effect*) dan secara tidak langsung (*indirect effect*) mempengaruhi juga variabel  $Z$  melalui variabel perantara kepuasan ( $Y$ ).

Model tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Variabel  $X$  berfungsi sebagai variabel eksogen terhadap variabel  $Y$  dan  $Z$ .
2. Variabel  $Y$  mempunyai 2 fungsi:
  - Fungsi pertama ialah sebagai variabel endogen terhadap variabel eksogen  $X$
  - Fungsi kedua ialah sebagai variabel eksogen perantara untuk melihat pengaruh  $X$  terhadap  $Z$
3. Variabel  $Z$  merupakan variabel endogen

Berdasarkan hal tersebut dapat dibuat model fungsional sebagai berikut:

1.  $Z = f(X; Y)$

2.  $Y = f(X)$

Dimana:

$X$  = stres yang dirasakan KSK

$Y$  = kepuasan KSK

$Z$  = kinerja KSK

Berdasarkan model fungsional tersebut, dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1.  $Z = \rho_{xz}X + \rho_{yz}Y + \epsilon_1$

2.  $Y = \rho_{yx}X + \epsilon_2$

Selanjutnya, persamaan (2) disubstitusikan kedalam persamaan (1) sehingga menjadi sebagai berikut:

$$Z = \rho_{xz}X + \rho_{yz}(\rho_{xy}X + \epsilon_2) + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{xz}X + \rho_{yz}\rho_{xy}X + \rho_{yz}\epsilon_2 + \epsilon_1$$

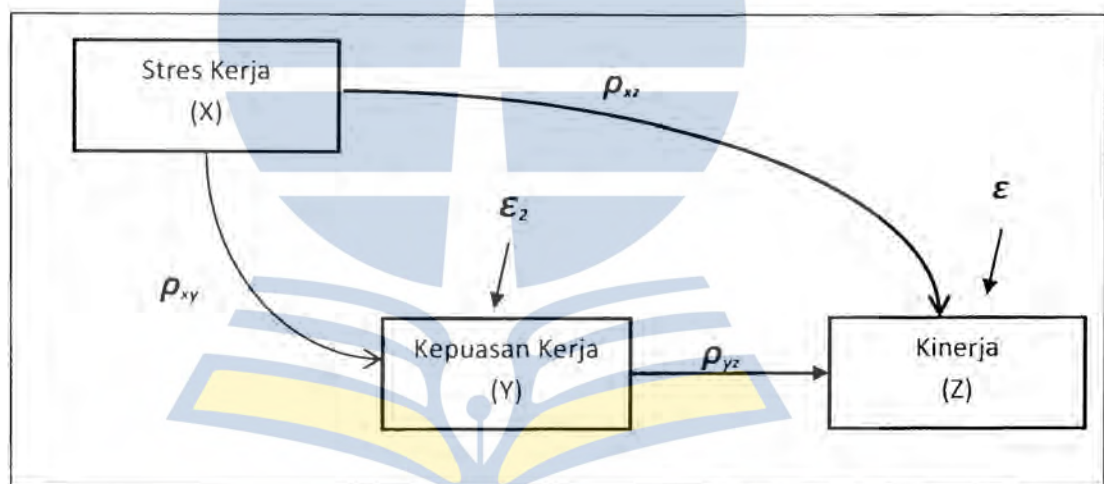
Jika dianggap bahwa:

$$\theta_{xyz} = \rho_{yz}\rho_{xy}$$

$$\epsilon = \rho_{yz}\epsilon_2 + \epsilon_1$$

Maka persamaan diatas menjadi:

$$Z = (\rho_{xz} + \theta_{xyz})X + \epsilon$$



**Gambar 3.1**  
**Hubungan Antar Variabel Penelitian**

Dimana:

$\rho_{xy}$  = pengaruh langsung stres kerja yang diberikan terhadap kepuasan kerja KSK.

$\rho_{xz}$  = pengaruh langsung stres kerja yang diberikan terhadap kinerja KSK.

$\theta_{wz}$  = pengaruh tidak langsung stres kerja yang diberikan terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja.

$\rho_{yz}$  = pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja KSK, pengaruh ini bersumber dari stres kerja.

### ***Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )***

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama (Gujarati, 2012). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, itu berarti peubah X memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap perubahan peubah Y. Sebaliknya, jika nilainya mendekati nol, artinya peubah X memberikan pengaruh yang kecil terhadap peubah Y.

### ***Uji Signifikansi Model secara Keseluruhan (Overall Test)***

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen digunakan statistik uji F (Gujarati, 2012).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$$H_0 : \beta_0 = \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

(tidak ada pengaruh variabel independen /eksogen terhadap variabel dependen secara bersama-sama)

$$H_1 : \text{minimal ada } \beta_j \neq 0; (j=1,2,3,\dots,k)$$

(minimal ada 1 variabel independen/eksogen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

Jika  $F_{hitung} > F_{\alpha/(k-1), (n-k)}$  maka  $H_0$  ditolak.

Ini berarti dengan tingkat signifikansi sebesar  $\alpha$  maka disimpulkan bahwa minimal ada 1 variabel independen (eksogen) yang mempengaruhi variabel dependen (endogen) (Gujarati, 2012).

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria p-value (signifikansi). Nilai p-value ini dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ . Jika p-value  $< \alpha$  maka keputusannya adalah tolak  $H_0$ .

### Uji-T (Parsial Test)

Jika hasil test secara simultan signifikan maka perlu dilihat variabel independen mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji yang digunakan adalah statistik uji t.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$H_0 : \beta_j = 0$$

(tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen/eksogen ke-j terhadap variabel dependen/endogen).

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

(terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen/eksogen ke-j terhadap variabel dependen/endogen)

Statistik uji t dapat dihitung dengan rumusan berikut (Gujarati, 2012).

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_j}{s(\hat{\beta}_j)}, j = 1, 2, \dots, k$$

dengan

$\hat{\beta}_j$  : penduga parameter regresi ke- $j$

$s(\hat{\beta}_j)$  : simpangan baku dari nilai penduga  $\beta_j$

Apabila  $t_{hitung} > t_{\alpha/2; (n-k-1)}$  atau  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2; (n-k-1)}$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen ke- $j$  terhadap variabel dependen (Gujarati, 2012).

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai p-value (signifikansi) dengan  $\alpha$  dimana jika nilai p-value  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pendeskripsian hasil penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket penelitian. Tujuannya adalah untuk melihat konsistensi dan validitas kuesioner (angket penelitian) dari masing-masing rincian pertanyaan dalam kuesioner. Data yang digunakan dalam pengujian ini adalah seluruh hasil penelitian terhadap 65 orang KSK. Untuk memudahkan pengujian, digunakan program SPSS versi 20. Hasil pengujian tersebut dapat diuraikan dalam pembahasan berikut ini.

#### A. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson pada SPSS 20.

Kriteria yang digunakan adalah jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan derajat bebas  $(n-2)$ , maka item tersebut valid. Pada penelitian ini  $r$  tabel yang digunakan adalah pada tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0,05$ ) dengan  $n=65$  yaitu sebesar 0,2423. Disamping itu dapat pula dengan melihat hasil nilai Signifikansinya. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka item pertanyaan itu valid.

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel-variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid untuk dimasukkan sebagai salah satu pengukur indikator yang digunakan dalam penelitian. Hal ini disebabkan nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel dan signifikansi lebih besar dari 0.05, selain 2 item tadi, 29 item memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 merupakan item yang valid. Item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1.**  
**Pertanyaan yang Tidak Valid dalam Penyusunan Variabel**

No	Kode	Uraian Pertanyaan	Variabel	Dimensi	Alasan / Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	XA1	Apakah anda pernah merasa kurang yakin dengan kualitas pekerjaan anda?	Stres Kerja (X)	Perilaku Peribadi	Nilai $r$ hitung (0,032), lebih kecil dari $r$ tabel (0,2423)
2	XA4	Apakah anda pernah merasa tidak didukung oleh keluarga?.	Stres Kerja (X)	Dukungan Sosial	Nilai $r$ hitung (-0,015), lebih kecil dari $r$ tabel (0,2423)

Sumber: diolah dari hasil pengujian Validitas pada Lampiran 2

### **B. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan dan mengukur korelasi antar jawaban responden. Statistik uji yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 atau mendekati 1 maka kuesioner dan item pertanyaannya dikatakan handal dan layak digunakan. Berikut ini diuraikan hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dan item pertanyaannya dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 4.2.**  
**Nilai *Cronbach Alpha* Variabel Penelitian**

No	Variabel	Jumlah Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	13	0,808	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	10	0,774	Reliabel
4	Kinerja KSK (Z)	8	0,746	Reliabel

Sumber: diolah

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.2. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Stres Kerja sebesar 0,808. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,774 dan variabel kinerja KSK memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,746. Seluruh nilai nilai *Cronbach Alpha* diperoleh lebih besar dari batas yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,6. Hal ini berarti semua item pertanyaan pada setiap variabel-variabel tersebut reliabel, yaitu dapat mengukur variabel masing-masing secara konsisten.

## 2. Karakteristik Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat yang berjumlah 65 Orang. Untuk mengetahui karakteristik responden maka berikut ini akan diuraikan karakteristik responden ditinjau dari umur, jenis kelamin, lama bekerja dan Pendidikan terakhir.



a. Jenis Kelamin

Dilihat dari klasifikasi jenis kelamin, kebanyakan KSK berjenis kelamin laki-laki (75,38 %). Banyaknya KSK berjenis kelamin laki-laki disebabkan profesi KSK dituntut untuk dapat bekerja di lapangan, yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data sesuai dengan unit sampel yang ditetapkan, misalnya rumah tangga atau perusahaan. Klasifikasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
a. Laki-Laki	49	75,38
b. Perempuan	16	24,62
Total	65	100,00

b. Umur

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur responden, dilakukan pengelompokan umur. Berdasarkan pengelompokan umur, responden cenderung di bawah 41 tahun yaitu sebesar 64,62%. Dengan umur yang masih relatif muda diharapkan mobilitas KSK dalam menjalankan tugasnya dapat lebih baik. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
a. 21-30 tahun	13	20,00
b. 31-40 tahun	29	44,62
c. 41-50 tahun	19	29,23
d. 51-60 tahun	4	6,15
Jumlah	65	100,00

a. Jenis Kelamin

Dilihat dari klasifikasi jenis kelamin, kebanyakan KSK berjenis kelamin laki-laki (75,38 %). Banyaknya KSK berjenis kelamin laki-laki disebabkan profesi KSK dituntut untuk dapat bekerja di lapangan, yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data sesuai dengan unit sampel yang ditetapkan, misalnya rumah tangga atau perusahaan. Klasifikasi jenis kelamin responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
a. Laki-Laki	49	75,38
b. Perempuan	16	24,62
Total	65	100,00

b. Umur

Untuk memudahkan melihat gambaran mengenai umur responden, dilakukan pengelompokan umur. Berdasarkan pengelompokan umur, responden cenderung di bawah 41 tahun yaitu sebesar 64,62%. Dengan umur yang masih relatif muda diharapkan mobilitas KSK dalam menjalankan tugasnya dapat lebih baik. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada Tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Persentase
a. 21-30 tahun	13	20,00
b. 31-40 tahun	29	44,62
c. 41-50 tahun	19	29,23
d. 51-60 tahun	4	6,15
Jumlah	65	100,00

## c. Masa Kerja

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
a. 1-5 tahun	22	33,85
b. 6-10 tahun	34	52,31
c. 11-20 tahun	3	4,62
d. 21-30 tahun	4	6,15
e. 31-40 tahun	2	3,08
Jumlah	65	100,00

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 juga dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memiliki masa kerja 10 tahun ke bawah. Setidaknya ada 2 alasan yang menyebabkan hal ini: 1) Penerimaan pegawai baru yang berstatus KSK di Sulawesi Barat banyak dilakukan selama 10 tahun terakhir yaitu semenjak Provinsi Sulawesi Barat terbentuk, dan 2) KSK yang memiliki masa kerja yang lama dan memiliki kompetensi yang baik dipromosi menjadi pejabat struktural.

## d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu SLTA (SMA/SMU/SMK), Diploma (Diploma 1- Diploma III), dan Sarjana (Strata 1 – Strata 2). Gambaran mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
a. SLTA	43	66,15
b. Diploma	8	12,31
d. Sarjana	14	21,54
Jumlah	65	100,00

Dari sisi pendidikan, KSK yang ada di Sulawesi Barat kebanyakan berpendidikan SLTA (66,15 %). Hal ini disebabkan karena awalnya persyaratan pendidikan menjadi seorang KSK adalah SLTA, sehingga pada masa itu banyak yang berpendidikan SLTA yang diterima menjadi seorang KSK. Belakangan, syarat pendidikan KSK ditingkatkan menjadi minimal Diploma III, dan bahkan terakhir ini, pendidikan yang dipersyaratkan untuk menjadi seorang KSK adalah Sarjana Strata 1.

### **C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, responden (sampel penelitian) adalah Koordinator Statistik Kecamatan di Sulawesi Barat yang berjumlah 65 orang. Seluruh proses pengolahan dilakukan dengan komputer dengan menggunakan paket program *SPSS* dan *Microsoft Excel*. Penggunaan komputer dalam melakukan proses pengolahan dimaksudkan untuk menghindari kesalahan penghitungan.

Dalam kuisioner terdapat 3 variabel, yaitu variabel Stres kerja (X), variabel Kepuasan (Y) dan Kinerja (Z). Variabel X merupakan variabel eksogen, variabel Y merupakan variabel endogen sekaligus eksogen dan variabel Z sebagai variabel endogen.

Beberapa rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi dan tanggapan responden mengenai masing-masing indikator di setiap variabel yang diteliti, menunjukkan gambaran baik atau tidaknya penilaian karyawan terhadap variabel yang diteliti, Umar (2005) penilaian rata-rata skor dibagi menjadi lima kriteria.

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval (i)} &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas Interval}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing masing kelas adalah sebagai berikut :

1,00 - 1,80 = Sangat Rendah

1,80 - 2,60 = Rendah

2,60 - 3,40 = Sedang

3,40 - 4,20 = Tinggi

4,20 - 5,00 = Sangat Tinggi

2. Persentase Total Skor

$$PTS = \frac{TS - (65 \times k)}{(65 \times 5 \times k) - (65 \times k)} \times 100\%$$

dimana:

PTS : persentase total skor variabel atau dimensi

TS : total skor variabel atau dimensi

k : jumlah pertanyaan dalam variabel atau dimensi

Persentase total skor merupakan ukuran standar dalam menilai gambaran umum setiap variabel atau dimensi tertentu. Transformasi total skor menjadi persentase total skor dimaksudkan untuk mereduksi pengaruh jumlah item pertanyaan dan pernyataan yang berbeda dalam sebuah variabel atau dimensi. Sehingga antar variabel, atau antar dimensi dalam variabel, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam dimensi, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam variabel dapat saling diperbandingkan.

Untuk mempermudah analisis, persentase total skor dibuat kriteria penilaian disusun berdasarkan rentang persentase dan memberikan makna masing-masing rentang tersebut. Rentang (interval) persentase total skor dan kriteria (makna) setiap rentang dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7**  
**Rentang Persentase Total Skor dan Kriteria**

No	Rentang Persentase Total Skor	Kriteria
(1)	(2)	(3)
1	86,00 – 100	Sangat Baik
2	71,00 – 85,99	Baik
3	56,00 – 70,99	Sedang
4	41,00 – 55,99	Tidak Baik
5	0 – 40,99	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah

Persentase total skor merupakan ukuran standar dalam menilai gambaran umum setiap variabel atau dimensi tertentu. Transformasi total skor menjadi persentase total skor dimaksudkan untuk mereduksi pengaruh jumlah item pertanyaan dan pernyataan yang berbeda dalam sebuah variabel atau dimensi.

Sehingga antar variabel, atau antar dimensi dalam variabel, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam dimensi, atau antar pertanyaan atau pernyataan dalam variabel dapat saling diperbandingkan.

Berikut ini diuraikan mengenai dekskripsi variabel penelitian berdasarkan beberapa metode yang dijelaskan sebelumnya.

### 1. Variabel Stres Kerja (X)

Variabel Stres kerja terdiri dari 5 dimensi/indikator dan diwakili oleh 11 item pertanyaan. Gambaran respon terhadap variabel stres kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dengan menglompokkan skor nilai masing-masing responden ke dalam 5 kelompok.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Stres Kerja (X)**

No	Kelompok Nilai Skor	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	19 - 24	29	44,6
2	25 - 30	15	23,0
3	31 - 35	7	10,7
4	35 - 40	11	16,9
5	41 - 45	3	4,6
	Total	65	100,0

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) skor nilai variabel kompensasi berada pada kelompok nilai 19 - 25 yaitu sebanyak 29 responden atau 44,7 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 41-45 yang hanya 3 responden atau 4,6 persen.

Nilai skor responden dapat juga dihitung menurut indikator. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel stres kerja terdiri dari 6 indikator yaitu; 1) perilaku pribadi; 2) dukungan sosial; 3) konflik peran; 4) lingkungan buruk 5) beban kerja dan 6) situasi rumah dan pekerjaan. Masing-masing dimensi diukur dengan sebuah indikator yang terdiri dari 1-3 item pertanyaan.

Gambaran umum mengenai total skor variabel dan setiap dimensi dalam variabel stres kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9**  
**Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Stres Kerja (X)**

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata Total Skor	Kategori
1	Perilaku Pribadi	293	2,4	Rendah
2	Dukungan Sosial	148	2,2	Rendah
3	Konflik Peran	324	2,4	Rendah
4	Lingkungan buruk	248	1,9	Sangat Rendah
5	Beban Kerja	333	2,7	Sedang
6	Situasi rumah dan pekerjaan	302	2,3	Rendah
<b>Total Variabel Stres Kerja</b>		<b>1647</b>	<b>2,3</b>	<b>Rendah</b>

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diperoleh informasi mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kompensasi dan indikatornya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap indikator perilaku pribadi cenderung rendah yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 293 atau



dengan rata-rata total skor sebesar 2,4. Hal ini menunjukkan KSK pernah merasa tanggung jawab dalam bekerja melebihi kemampuan yang mereka miliki dan juga resiko pekerjaan yang mereka jalani sangat beresiko.

2. Kategori penilaian responden terhadap indikator dukungan sosial cenderung rendah yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 148 atau dengan total skor sebesar 2,2. Hal ini berarti bahwa KSK pernah merasa tidak didukung oleh rekan kerja disekeliling mereka dan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan.
3. Kategori penilaian responden terhadap indikator konflik peran cenderung rendah yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 234 atau dengan rata-rata total skor 2,4. Hal ini berarti bahwa KSK pernah merasa perbedaan pendapat antara rekan kerja dengan atasan mempengaruhi tingkat stres mereka yang akan berdampak dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Kategori penilaian responden terhadap indikator lingkungan buruk cenderung sangat rendah yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 245 atau rata-rata total skor 1,9. Hal ini berarti lingkungan tempat bekerja KSK tidak mempengaruhi stres dalam bekerja, dan juga berarti penataan kantor dan ruang kerja saat ini sudah cukup memadai.
5. Kategori penilaian responden terhadap indikator beban kerja cenderung sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 333 atau dengan rata-rata total skor 2,7. Hal ini menunjukkan KSK sering merasa dan menemui

pekerjaan yang berulang-ulang dan juga kemampuan dan keterampilan mereka tidak digunakan secara maksimal.

6. Kategori penilaian responden terhadap indikator situasi rumah dan pekerjaan cenderung rendah yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 302 atau dengan rata-rata total skor 2,3. Hal ini berarti KSK sangat sering merasa tidak memiliki banyak waktu untuk keluarga karena disibukkan dengan menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar intensitas stres kerja yang dirasakan oleh karyawan secara keseluruhan pada semua indikator, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 11 pertanyaan. Total bobot skor yang diperoleh dari jawaban responden adalah sebesar 1647. Jika diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Nilai skor minimum} : 1 \times 11 \times 65 = 715$$

$$\text{Nilai skor maksimum} : 5 \times 11 \times 65 = 3575$$

$$\text{Rentang} : 3575 - 715 = 2860$$

$$\text{Panjang kelas} : 2860 : 5 = 572$$

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 11 pertanyaan tentang stres kerja jika digambarkan dalam garis kontinum adalah sebagai berikut :



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat terlihat bahwa frekuensi stres kerja yang dirasakan oleh KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah berada pada kategori atau tingkat rendah.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel fasilitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10

**Tabel 4.10**  
**Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan**  
**Pada Variabel Stres Kerja (X)**

Indikator	Per tanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Mini- mum	Maksi- mum	Total Skor	Rata- rata TS	
Perilaku Pribadi	XA2	2	1	5	157	2,4	Rendah
	XA3	2	1	4	136	2,09	Rendah
Dukungan Sosial	XA5	2	1	4	148	2,2	Rendah
Konflik Peran	XA6	2	2	5	182	2,6	Sedang
	XA7	2	1	5	142	2,1	Rendah
Lingkungan Buruk	XA8	1	1	2	97	1,4	Sangat Rendah
	XA9	2	1	4	151	2,3	Rendah
Beban Kerja	XA10	3	2	5	184	2,8	Sedang
	XA11	2	1	4	149	2,3	Rendah
Situasi rumah dan pekerjaan	XA12	2	1	5	142	2,1	Rendah
	XA13	2	1	4	159	2,5	Rendah

*Keterangan kolom jawaban responden :*

*1: Tidak Pernah; 2: Pernah; 3: Kadang-kadang; 4: Sering; 5: Sangat sering*

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat kecenderungan respon terhadap pertanyaan yang akan diberikan kepada responden terkait dengan variabel Stres Kerja. Tabel tersebut memuat tentang modus (respon yang paling sering dipilih

oleh objek penelitian), pilihan terkecil dan terbesar, total skor, rata-rata total skor dan kriteria setiap item pertanyaan.

Pada Tabel 4.10 dijelaskan bahwa item pertanyaan pada indikator lingkungan buruk yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap pertanyaan lingkungan kerja yang dekat dengan keramaian (XA8). Pertanyaan ini memiliki total skor paling rendah diantara semua pertanyaan dalam variabel stres kerja yaitu total skor 97 dengan rata-rata total skor 1,4. Kategori penilaian terhadap total skor sangat rendah dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan ini adalah tidak pernah atau merasa lingkungan kerja yang mereka tempati sekarang sangat kondusif dan cenderung tenang sehingga dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara, item pertanyaan yang memiliki penilaian paling tinggi yang diberikan KSK terhadap indikator beban kerja terdapat pada pertanyaan pekerjaan yang ditemui membosankan dan berulang-ulang (AX10). Pertanyaan ini memiliki total skor paling tinggi diantara semua pertanyaan dalam variabel stres kerja yaitu total skor 184 dengan rata-rata skor sebesar 2,8. Kategori penilaian terhadap total skor termasuk sedang dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan ini adalah kadang-kadang atau merasa pekerjaan yang dijumpai tidak bervariasi dan cenderung berulang-ulang sehingga berdampak pada kualitas kerja dari KSK itu sendiri.

## 2. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variable kepuasan kerja terdiri dari 5 dimensi/indikator dan diwakili oleh sepuluh item pertanyaan. Gambaran respon terhadap variable kepuasan kerja dapat disajikan dalam Tabel 4.11

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap**  
**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Kelompok Nilai Skor	Frekuensi	Persentase
1	29 – 32	4	6,22
2	33 – 36	12	1,85
3	37 – 40	34	52,30
4	41 – 46	15	2,31
	Total	65	100

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa modus (frekuensi terbanyak) variable kepuasan kerja berada pada kelompok nilai 37 – 40 yaitu sebanyak 34 responden atau 52,30 persen. Selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 29 – 32 yang hanya 4 responden atau 6,22 persen.

Nilai skor responden terhadap variable kepuasan dapat juga ditampilkan menurut indikator. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variabel kepuasan terdiri dari 5 indikator yaitu 1) kepuasan terhadap gaji, 2) kepuasan terhadap promosi, 3) kepuasan terhadap rekan kerja, 4) kepuasan terhadap pengawasan dan 5), kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Masing-masing indikator terdiri dari 1-2 item pertanyaan.

Selanjutnya disajikan pula mengenai total skor variable kepuasan kerja dan indikatornya pada Tabel 4.12 yang juga dapat memberikann gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian.

**Tabel 4.12**  
**Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel**  
**Kepuasan Kerja (Y)**

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata Total Skor	Kategori
1	Kepuasan terhadap Gaji	497	3,8	Tinggi
2	Kepuasan terhadap Promosi	451	3,2	Sedang
3	Kepuasan terhadap Rekan kerja	486	3,7	Tinggi
4	Kepuasan terhadap Pengawasan	463	3,4	Sedang
5	Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri	470	3,5	Tinggi
<b>Total Variabel Kepuasan kerja</b>		<b>2487</b>	<b>3,5</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diperoleh gambaran mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja dan indikatornya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap indikator kepuasan terhadap gaji cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 497 atau dengan rata-rata skor 3,8. Hal ini berarti bahwa KSK menilai gaji yang mereka terima cenderung sudah sesuai dan diberikan tepat waktu.
2. Kategori penilaian responden terhadap indikator kepuasan terhadap promosi relatif sedang yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 451

atau dengan rata-rata skor 3,2. Hal ini berarti bahwa KSK menilai jenjang karir dan kompensasi yang selama ini belum optimal dan kurang diperhatikan.

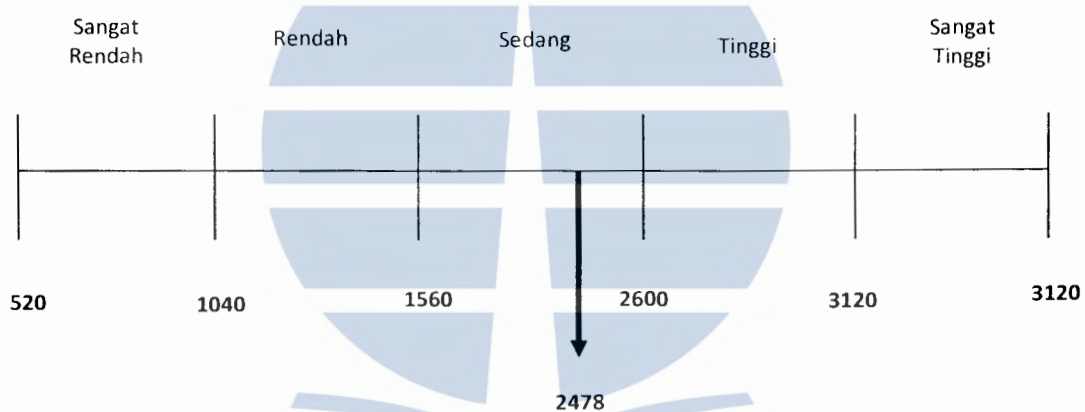
3. Kategori penilaian responden terhadap indikator kepuasan terhadap rekan kerja cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan nilai total skor sebesar 486 atau rata-rata skor sebesar 3,7. Hal ini berarti bahwa kerjasama antar KSK atau sesama rekan kerja terjalin dengan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.
4. Kategori penilaian responden terhadap indikator kepuasan terhadap pengawasan masuk dalam kategori cukup yang ditunjukkan dengan nilai total skor sebesar 463 atau dengan rata-rata skor sebesar 3,4. Hal ini menunjukkan dukungan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap KSK masih tergolong cukup.
5. Kategori penilaian responden terhadap indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri masuk dalam kategori cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan nilai total skor sebesar 370 atau dengan rata-rata skor sebesar 3,5. Hal ini menunjukkan dedikasi KSK untuk menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar intensitas kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara keseluruhan pada semua indikator, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 10 pertanyaan. Total bobot skor yang diperoleh dari jawaban responden adalah sebesar 2487. Jika

diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

Nilai skor minimum	: $1 \times 10 \times 65$	= 650
Nilai skor maksimum	: $5 \times 10 \times 65$	= 3250
Rentang	: $3250 - 650$	= 2600
Panjang kelas	: $2600 : 5$	= 520

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 10 pertanyaan tentang kepuasan kerja jika digambarkan dalam garis kontinum adalah sebagai berikut :



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat terlihat bahwa frekuensi kepuasan kerja yang dirasakan oleh KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah berada pada kategori atau tingkat sedang.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13



**Tabel 4.13**  
**Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan**  
**Pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Indikator	Per tanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Mini- mum	Maksi- mum	Total Skor	Rata- rata Total skor	
Kepuasan terhadap Gaji	YB14	5	2	5	293	3,9	Tinggi
	YB15	4	2	5	254	3,6	Tinggi
Kepuasan terhadap Promosi	YB16	3	3	5	226	3,2	Sedang
	YB17	4	3	5	235	3,4	Sedang
Kepuasan terhadap Rekan kerja	YB18	5	3	5	237	3,8	Tinggi
	YB19	4	3	5	255	3,7	Tinggi
Kepuasan terhadap Pengawasan	YB20	4	2	5	243	3,4	Sedang
	YB21	4	3	5	239	3,3	Sedang
Kepuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri	YB22	4	4	5	258	3,5	Sedang
	YB23	4	3	5	252	3,6	Tinggi

*Keterangan kolom jawaban responden :*

*1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju*

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Pada Tabel 4.13 dijelaskan bahwa item pertanyaan pada indikator kepuasan terhadap promosi yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai (YB16). Pertanyaan ini memiliki total skor paling rendah diantara semua pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja yaitu total skor 226 dengan rata-rata total skor 3,2. Kategori penilaian terhadap total skor sedang dan pilihan terbanyak adalah agak setuju atau merasa bahwa kompensasi terhadap prestasi kerja yang selama ini mereka jalani

kurang mendapat perhatian khusus oleh atasan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan KSK.

Selanjutnya item pertanyaan yang memiliki penilaian paling tinggi yang diberikan KSK terhadap indikator kepuasan terhadap gaji terdapat pada pertanyaan pimpinan sudah memperhatikan kesejahteraan pegawai (YB12). Pertanyaan ini memiliki total skor paling tinggi diantara semua pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja yaitu total skor 293 dengan rata-rata skor sebesar 3,9. Kategori penilaian terhadap total skor termasuk tinggi dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan ini adalah sangat setuju atau merasa gaji dan tunjangan yang mereka terima saat ini tepat waktu.

### 3. Variabel Kinerja KSK (Z)

Variable kinerja KSK terdiri dari 3 dimensi/indikator dan diwakili oleh delapan item pertanyaan. Gambaran respon terhadap variabel kinerja dapat disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dengan mengelompokkan nilai masing-masing responden ke dalam 4 kelompok. Pengelompokan dilakukan agar mempermudah dalam menyajikan data.

**Tabel 4.14**  
**Distribusi Frekuensi Skor Responden terhadap Variabel Kinerja (Z)**

No	Kelompok Nilai Skor	Frekuensi	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	17 – 21	2	3,10
2	22 – 26	12	18,51
3	27 – 31	37	56,69
4	32 – 36	14	21,53
	Total	65	100

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat modus (frekuensi terbanyak) variable kinerja berada pada kelompok nilai 27 – 31 yaitu sebanyak 37 responden atau 56,69 persen. selanjutnya frekuensi terkecil adalah antara 17 – 21 sebanyak 2 responden atau 3,10 persen.

Nilai skor responden terhadap variable kinerja dapat juga ditampilkan menurut indikator. Seperti pada penjelasan sebelumnya, variable kinerja terdiri dari 3 indikator yaitu: 1) kualitas/volume pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan; dan 3) waktu penyelesaian. Selanjutnya disajikan pula mengenai total skor variable kinerja dan dimensinya yang juga dapat memberikan gambaran umum responden terhadap variabel dan indikator penelitian tersebut.

**Tabel 4.15**  
**Total Skor, Persentase Total Skor dan Kategori Variabel Kinerja (Z)**

No	Indikator	Total Skor	Rata-rata Total Skor	Kategori
1	Kuantitas/Volume pekerjaan	702	3,7	Tinggi
2	Kualitas Pekerjaan	489	3,5	Tinggi
3	Waktu Penyelesaian	689	3,6	Tinggi
<b>Total Variabel Kinerja</b>		<b>1880</b>	<b>3,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

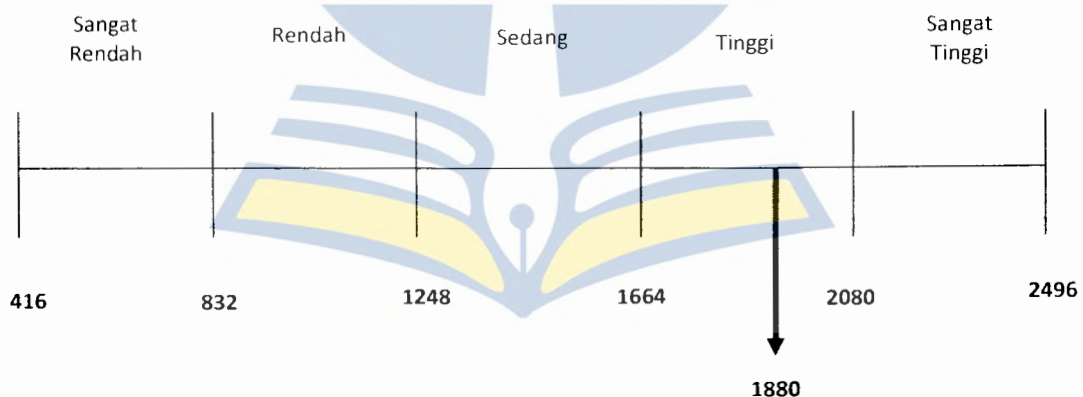
Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diperoleh gambaran mengenai kategori penilaian responden terhadap variabel kinerja dan dimensinya. Berdasarkan tabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Kategori penilaian responden terhadap indikator kuantitas/volume pekerjaan cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan total skor 702 atau dengan rata-rata skor sebesar 3,6. Hal ini berarti bahwa KSK menilai mereka selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan volume yang telah ditetapkan, meskipun volumenya cukup besar. Hal ini didasarkan pada mereka yang cenderung menanggapi bahwa volume pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
2. Kategori penilaian responden terhadap indikator kualitas pekerjaan cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 489 atau dengan rata-rata skor sebesar 3,5. Hal ini berarti bahwa KSK cenderung mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP, dengan kualitas pekerjaan yang baik dengan sedikit koreksi oleh supervisor dengan begitu pimpinan akan merasa puas dengan hasil kerja KSK. Meskipun demikian, cukup banyak yang merasa bahwa pekerjaan mereka tidak sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Kategori penilaian responden terhadap indikator waktu penyelesaian pekerjaan cenderung tinggi yang ditunjukkan dengan total skor sebesar 689 dengan rata-rata skor sebesar 3,7. Hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan KSK merasa mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu. Hal ini disebabkan target waktu yang diberikan telah disesuaikan dengan beban pekerjaan masing-masing.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar intensitas kinerja yang dirasakan oleh KSK secara keseluruhan pada semua indikator, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 8 pertanyaan. Total bobot skor yang diperoleh dari jawaban responden adalah sebesar 1880. Jika diklasifikasikan menjadi lima kategori tingkatan maka rentang skor antar tingkatan dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai skor minimum} & : 1 \times 8 \times 65 = 520 \\ \text{Nilai skor maksimum} & : 5 \times 8 \times 65 = 2600 \\ \text{Rentang} & : 2600 - 520 = 2080 \\ \text{Panjang kelas} & : 2080 : 5 = 416 \end{aligned}$$

Interval kategori untuk akumulasi jumlah skor jawaban responden terhadap 8 pertanyaan tentang kinerja jika digambarkan dalam garis kontinum adalah sebagai berikut :



Berdasarkan garis kontinum di atas dapat terlihat bahwa frekuensi kinerja yang dirasakan oleh KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat adalah berada pada kategori atau tingkat tinggi.

Gambaran lengkap mengenai distribusi frekuensi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dalam variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.16

**Tabel 4.16**  
**Respon KSK terhadap Pertanyaan dan Pernyataan**  
**Pada Variabel Kinerja (Z)**

Indikator	Per tanyaan	Respon					Kriteria
		Modus	Mini- mum	Maksi- -mum	Total Skor	Rata- rata TS	
Kuantitas/Volume Pekerjaan	ZC24	4	3	5	252	3,8	Tinggi
	ZC25	4	1	4	254	3,9	Tinggi
	ZC26	4	2	5	243	3,7	Tinggi
Kualitas Pekerjaan	ZC27	3	2	5	207	3,1	Sedang
	ZC28	4	2	5	235	3,6	Tinggi
Waktu Penyelesaian	ZC29	4	3	5	208	3,2	Sedang
	ZC30	4	1	5	233	3,5	Tinggi
	ZC31	4	2	5	248	3,8	Tinggi

*Keterangan kolom jawaban responden :*

*1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Setuju; 3: Agak Setuju; 4: Setuju; 5: Sangat Setuju*

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian

Pada Tabel 4.16 dijelaskan bahwa item pertanyaan pada indikator kualitas pekerjaan yang memiliki skor terendah adalah penilaian KSK terhadap komitmen untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan (ZC27). Pertanyaan ini memiliki skor paling rendah diantara semua pertanyaan dalam variabel kinerja yaitu total skor 207 dengan rata-rata skor 3,1. Kategori penilaian terhadap total skor sedang, dan pilihan terbanyak adalah agak setuju atau merasa bahwa SOP yang selama ini diterapkan dalam penyelesaian pekerjaan tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh KSK.

Selanjutnya item pertanyaan yang memiliki penilaian paling tinggi yang diberikan KSK terhadap indikator kuantitas/volume pekerjaan terdapat pada pertanyaan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai volume/target yang telah ditepkan (ZC25). Pertanyaan ini memiliki skor paling tinggi diantara semua pertanyaan dalam variabel kinerja yaitu skor 254 dengan rata-rata skor sebesar 3,9. Kategori penilaian terhadap total skor termasuk tinggi dan pilihan terbanyak responden pada pertanyaan ini adalah setuju atau merasa sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target/volume yang telah diberikan.

#### **D. Analisis Jalur dan Pengujian Hipotesis**

##### **1. Transformasi Data**

Salah satu syarat dalam analisis jalur adalah skala pengukuran variabel minimal berskala interval, sehingga data hasil penelitian perlu ditransformasi untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal menjadi interval. Teknik yang digunakan adalah MSI (*Method of Successive Interval*) dengan menggunakan program Microsoft Excel. Hasil dari transformasi data dapat dilihat pada lampiran 3.

##### **2. Hasil Penghitungan dan Pengujian Hipotesis**

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan salah satu model analisis struktural yang bertujuan untuk mengurai pengaruh antar variabel. Teknik ini dipilih karena model hubungan antar variabel merupakan model kausal, dan juga karena pertimbangan arah pembahasan kepada kontribusi pengaruh, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Sejalan dengan rancangan pengujian hipotesis yang sesuai dengan paradigm penelitian seperti pada kerangka konsep dalam gambar 2.1, maka hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi 2 buah struktur sebagai berikut :

1. Struktur pertama, mengidentifikasi hubungan variabel X terhadap Y

$$Y = \rho_{xy}X + \epsilon_2$$

2. Struktur kedua mengidentifikasi hubungan variabel X dan Y terhadap Z

$$Z = \rho_{xz}X + \rho_{yz}Y + \epsilon_1$$

Terdapat dua jenis estimasi dalam persamaan regresi tersebut. Pertama, nilai-nilai statistic dari data yang tidak distandarisasi (*unstandardized regression weights*) dan kedua, nilai-nilai statistic dari data yang distandarisasi (*Standardized regression weights*). Dalam pembahasan ini, angka-angka yang digunakan adalah “*unstandardized regression weights*”. Hal ini dilakukan karena analisis ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh (dampak) variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Sejalan dengan rancangan pengujian hipotesis yang sesuai dengan paradigm penelitian seperti pada kerangka konsep dalam gamabr 2.1 maka hubungan antar variabel dapat dibagi menjadi dua buah struktur.

#### **A. Struktur Pertama, Pengaruh Stres kerja (X) terhadap Kepuasan (Y)**

Persamaan strukturnya yaitu

$$Y = \rho_{xy}X + \epsilon_2$$

Berikut ringkasan hasil output SPSS



**Tabel 4.21**  
**Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 1**

Variabel Eksogen	Koefisien		t <sub>hitung</sub>	Keterangan
	B	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Stres Kerja (X)	- 497	- 795	- 10,38**	Signifikan

R square	0,631	F <sub>hitung</sub>	107,917**
Adjusted R square	0,626	Variabel Endogen	Kepuasan Kerja (Y)

Keterangan: \*) signifikan pada tarah uji 5%

\*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 5

Pada bagian ini, yang akan dianalisis dan diuji, yaitu pengaruh secara parsial.

#### **Pengaruh parsial stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y).**

Dalam hal ini pengujian yang dilakukan, yaitu Pengujian signifikansi pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja.

**Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:**

H<sub>02</sub> : Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$$H_{02} : \rho_{xy} = 0$$

H<sub>12</sub> : Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

$$H_{12} : \rho_{xy} \neq 0.$$

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df) =  $n-k-1 = 65 - 3 - 1 = 61$ . Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh  $t_{0,05,61} = 1,670$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian  $< 0,05$ .

### Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai  $t_{hitung} = -10,38$  lebih kecil jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 95% ( $\alpha = 5\%$ ) sehingga keputusannya  $H_{02}$  diterima. Ini berarti bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,626.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa stres pada KSK dapat mempengaruhi negative kepuasan kerja KSK baik secara simultan sama maupun secara parsial. Hal ini didukung dengan hasil uji yang dilakukan sebelumnya dimana ketiga jenis pengujian memberikan hasil yang signifikan. Besarnya pengaruh variabel tersebut kepada kepuasan kerja KSK sebesar 62,6 persen, sedangkan variabel lain (tidak dimasukkan dalam model) mempengaruhi sebesar 37,4 persen.

### B. Struktur kedua, Pengaruh Stres kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z)

Persamaan Strukturnya yaitu :  $Z = \rho_{xz}X + \rho_{yz}Y + \epsilon_1$

Berikut disampaikan ringkasan hasil output SPSS

**Tabel 4.22**  
**Ringkasan Hasil Output SPSS Persamaan Struktur 2**

Variabel Eksogen	Koefisien		t <sub>hitung</sub>	Keterangan
	B	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Stres Kerja (X)	0,84	0,143	1,540*	Tdk Signifikan
Kepuasan Kerja (Y)	0,951	1,006	10,866*	Signifikan
R square	0,804	F <sub>hitung</sub>		127,311**
Adjusted R square	0,789	Variabel Endogen		Kinerja (Z)

Keterangan: \*) signifikan pada tarah uji 5%

\*) signifikan pada tarah uji 1%

Sumber: Lampiran 5

Pada bagian ini, ada dua hal yang akan dianalisis dan diuji, yaitu pengaruh secara simultan (bersama-sama) dan pengaruh secara parsial.

### **1. Pengaruh simultan stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja (Z)**

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat nilai *Adjusted Rsquare*, angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja KSK. Nilai R square sebesar 0,789 berarti bahwa secara simultan, stres kerja dan kepuasna kerja mempengaruhi kinerja KSK sebesar 78,9 persen dan sisanya 21,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut berarti pula bahwa variabel kinerja KSK dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 78,9 persen, sisanya sebesar 21,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Selanjutnya, untuk pengujian kesesuaian model (pengujian secara simultan) dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**Hipotesis** yang digunakan sebagai berikut:

$H_{03}$  : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja KSK.

$$H_{04} : \rho_{xz} = \rho_{yz} = \rho_{yz} = 0$$

$H_{13}$  : Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja KSK.

$H_{13}$  : minimal ada satu  $\rho_{xz}$  atau  $\rho_{yz}$  yang  $\neq 0$ .

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk derajat bebas (df)  $v_1 = k-1 = 4-1 = 3$ , dan  $v_2 = n-k = 65-4 = 61$ . Berdasarkan tabel F diperoleh  $F_{0,05;3;61} = 2,76$ . Kriteria uji bisa juga menggunakan Sig penelitian  $< 0,05$ .

### **Keputusan**

Berdasarkan kriteria tersebut, Nilai  $F_{hitung} = 127,31$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kedua variabel tersebut sebesar 80,4 persen.

## 2. Pengaruh parsial stres kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap kinerja (Z)

Dalam hal ini, terdapat 2 buah pengujian yang dilakukan, yaitu :

1. Pengujian signifikansi pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja KSK
2. Pengujian signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja KSK

Berikut ini adalah penjelasan kedua hal tersebut :

### i. Pengujian secara parsial pengaruh variabel stres kerja (X) terhadap kinerja KSK (Z)

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

$H_{04}$  : Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK

$$H_{04} : \rho_{xz} = 0$$

$H_{14}$  : Stres kerja berpengaruh langsung secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{14} : \rho_{xz} \neq 0.$$

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df) = n-k-1 = 65 - 4 - 1 = 60. Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh  $t_{0,05;60} = 1,671$ . Kriteria uji menggunakan Sig penelitian < 0,05, sedangkan nilai Sig untuk X > 0,05.

### Keputusan

Berdasarkan kriteria tersebut di atas Sig > 0,05 atau nilai 1,29 > 0,05 maka  $H_{14}$  ditolak dan  $H_{04}$  diterima. Variabel stres kerja (X) nilai  $t_{hitung} = 1,540$  lebih kecil jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 95% ini

berarti bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan juga berarti stres kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan dengan kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja KSK sebesar 0,143.

**ii. Pengujian secara parsial pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja KSK (Z)**

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

$H_{05}$  : Stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja KSK

$$H_{05} : \rho_{xz} = 0$$

$H_{15}$  : Stres kerja berpengaruh langsung secara parsial terhadap kinerja KSK.

$$H_{15} : \rho_{xz} \neq 0.$$

**Kriteria uji:**  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk derajat bebas (df) =  $n - k - 1 = 65 - 4 - 1 = 60$ . Berdasarkan tabel distribusi t diperoleh  $t_{0,05;60} = 1,670$ . Kriteria uji menggunakan Sig penelitian  $< 0,05$ .

**Keputusan**

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, nilai  $t_{hitung} = 10,866$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 95% sehingga keputusannya  $H_{05}$  ditolak. Ini berarti bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK di Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan nilai *beta* (*standardized coefficients*), besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja KSK sebesar 1,006.

### 3. Dekomposisi Pengaruh

Ringkasan estimasi koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kinerja KSK dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat dilihat pada tabel 4.23

**Tabel 4.23.**  
**Ringkasan Estimasi Koefisien Jalur**

Hubungan Kausal antar Variabel	Koefisien Jalur	Hasil Uji
(1)	(2)	(3)
X → Y	-0,795	Signifikan
X → Z	0,143	Tidak Signifikan
Y → Z	1,006	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Dalam analisis jalur dapat pula ditentukan dekomposisi pengaruh. Koefisien-koefisien jalur dapat digunakan untuk mengurai korelasi-korelasi dalam suatu model kedalam pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh-pengaruh tersebut direfleksikan dengan anak panah-anak panah dalam suatu model tertentu. Tabel 4.24 dapat digunakan untuk membuat dekomposisi pengaruh secara langsung variabel stres kerja terhadap kinerja KSK dan juga pengaruh tidak langsung variabel tersebut terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja. Hasil dari dekomposisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.24. yang sejalan dengan hipotesis penelitian.

**Tabel 4.24.**  
**Dekomposisi Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Z)**  
**melalui Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel Eksogen	Jenis Pengaruh	Koefisien Jalur/ Pengaruh
(1)	(2)	(3)
Stres Kerja (X)	Langsung	0,143
	Tidak Langsung (melalui Kepuasan Kerja / Y)	-0,799
	<b>Total</b>	<b>-0,656</b>

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja KSK sebesar -0,656. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung stres terhadap kinerja KSK sebesar 0,143 adalah tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja KSK (melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening) sebesar -0,799 adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja dapat diterapkan pada model penelitian ini karena sesuai dengan hipotesis penelitian.



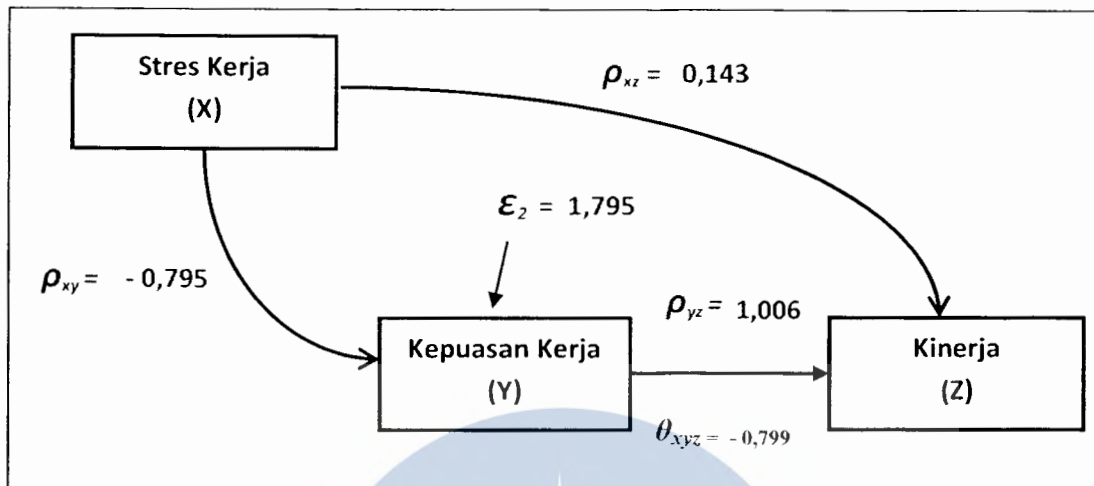
**Tabel 4.24.**  
**Dekomposisi Stres Kerja (X) terhadap Kinerja (Z)**  
**melalui Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel Eksogen	Jenis Pengaruh	Koefisien Jalur/ Pengaruh
(1)	(2)	(3)
Stres Kerja (X)	Langsung	0,143
	Tidak Langsung (melalui Kepuasan Kerja / Y)	-0,799
	<b>Total</b>	<b>-0,656</b>

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja KSK sebesar -0,656. Pengaruh ini terdiri dari pengaruh langsung stres terhadap kinerja KSK sebesar 0,143 adalah tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja KSK (melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening) sebesar -0,799 adalah signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja dapat diterapkan pada model penelitian ini karena sesuai dengan hipotesis penelitian.

Gambaran secara lengkap hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut :



**Gambar 4.1**  
**Gambaran Lengkap Hasil Penelitian**

### E. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada dasarnya merupakan upaya untuk memecahkan masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan statistik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu dilakukan interpretasi terhadap hasil-hasil statistik<sup>0</sup> dalam bentuk deskripsi permasalahan yang diteliti.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Sulawesi Barat bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, sehingga dalam penelitian ini juga diuraikan mengenai pengaruh tidak langsung variabel tersebut melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Uraian dan pembahasan hasil penelitian tetap berpedoman pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

Untuk memperkaya analisis, diberikan pula teori-teori yang mendukung dan hasil penelitian empiris sebelumnya agar rasionalitas hasil penelitian tetap terjaga.

### **1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 2.1 dapat stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan KSK maka kepuasan kerja akan menurun atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja KSK. Dapat juga disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami oleh KSK dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hasil analisis tersebut mengkonfirmasi teori ERG dalam Robbins (2001) yang menyatakan bahwa semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, maka semakin besar pula keinginan memuaskan kebutuhan yang mendasar. Konsep stres kerja sesuai dengan teori yaitu seorang karyawan atau pegawai yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaan dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Beban kerja yang berlebih menjadi aspek penting yang mempengaruhi stress kerja KSK. Beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang karyawan merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Apabila dalam hal ini seorang karyawan makin mengalami stress kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah hilangnya konsentrasi atau focus dalam bekerja bahkan karyawan tersebut berniat untuk pindah dari tempat kerjanya.

Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Mansoor *et al* (2011) bahwa stres berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja untuk keberhasilan suatu organisasi. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatti *et al*, 2011).

## **2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis pada Gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Menurut Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif. Optimalnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, serta prestasi kerja. Selain itu, karyawan yang puas sangat menguntungkan perusahaan sehingga mereka harus diberikan imbalan atau pendapatan yang lebih seperti tunjangan yang dapat memicu semangat kerja serta membentuk kepuasan dalam bekerja.

Hal ini menjadi indikator bagi pimpinan dalam memahami perilaku para pegawai khususnya KSK. Kriteria kepuasan kerja pun berbeda-beda sesuai dengan karakteristik KSK itu sendiri. Ketika seorang KSK merasa puas dan sesuai dengan kriteria kepuasan kerja mereka, maka akan timbul semangat dalam bekerja sehingga kinerja KSK pun akan meningkat.

Beberapa penelitian yang sesuai dengan penelitian ini, Suharmono (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang tidak puas akan menyebabkan kekecewaan, hilangnya motivasi kerja, penurunan prestasi kerja atau berujung karyawan meninggalkan pekerjaannya. Selain itu karyawan dapat menjadi tidak puas bila tidak semua bawahan mendapat kesempatan oleh pimpinan untuk bisa menjadi pengambil keputusan, karena adanya kekhawatiran akan adanya suatu kesalahan yang berdampak pada kinerjanya.

### **3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja**

Dari hasil analisis di atas, maka dapat diketahui adanya pengaruh yang positif antara variabel stres kerja terhadap kinerja KSK pada tingkat kepercayaan 90% (tidak signifikan level 95%) Yang berarti bahwa model ini memiliki tingkat kepercayaan yang kurang untuk diterapkan. Dan juga berarti bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja tapi kurang dapat diterapkan karena sampel yang kurang dan kondisi SDM para KSK yang tergolong masih muda dan mayoritas laki-laki sehingga stres kerja yang mereka rasakan bisa teratasi dan kurang berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain stres kerja tidak menjadi pertimbangan utama dalam kinerja, tetapi lebih mempertimbangkan aspek lain seperti kepuasan kerja dan unsur atau variabel lain yang tidak terangkat dalam penelitian ini.

Hasil ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Novitasari (2003:108) dalam kaitannya dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan, dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (tidak signifikan).

#### **4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan juga pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi variabel stres kerja (X) maka semakin turun variabel kinerja (Z) jika nilai variabel kepuasan (Y) menurun. Berikut adalah pengaruh tidak langsung antara stres kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar -0,799. Tanda negatif pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan dapat diartikan bahwa semakin tinggi stress kerja maka kinerja KSK menjadi menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Putri, Rizky H (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan secara tidak langsung antara stres kerja dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Dari hasil wawancara dari KSK dan pimpinan BPS Provinsi Sulawesi Barat, seluruh KSK memang merasakan adanya stres dalam pekerjaan mereka terlebih lagi pada saat adanya Sensus besar yang dilakukan pada tahun tertentu namun hal ini dapat diselesaikan secara bersama-sama baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan langsung karena para KSK memiliki rasa kebersamaan dan

keterbukaan pola pikir dalam menyelesaikan masalah. Budaya ini memang sudah diterapkan oleh pimpinan dengan rutin melakukan rapat setiap bulan dan juga selalu ada media sharing dalam mengatasi permasalahan terkait penyelesaian pekerjaan sehari-hari, serta memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para KSK.

## 5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk memberikan masukan hal yang mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja dan stres kerja KSK BPS provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya :

1. Pengukuran variabel kinerja rentan terhadap *bias*, karena penilaian terhadap kinerja KSK dilakukan sendiri oleh responden (*self report*). Hal ini disadari dapat mengakibatkan hasil yang *over-estimate* maupun *under-estimate*.
2. Ada kemungkinan bahwa penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian bersifat sesaat, artinya dasar penilaian yang diberikan mengacu kepada suasana hati dan penilaian waktu terdekat (misalnya hari ini, kemarin, seminggu yang lalu, atau sebulan yang lalu).
3. Populasi responden yang cenderung kecil, dapat mempengaruhi hasil penelitian.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Tingkat stress kerja KSK pada BPS Provinsi Sulawesi Barat tergolong pada kategori rendah dengan total score variabel stress sebesar 1.647, sedangkan variabel kepuasan berada pada kategori sedang dengan total score variabel sebesar 2.487 dan untuk kinerja berada pada kategori tinggi dengan total score 1.880.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung stress kerja terhadap kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi barat diuraikan sebagai berikut :
  - A. Stres kerja secara langsung, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK BPS Provinsi Sulawesi Barat. Arah hubungan antara stres kerja terhadap kinerja KSK positif. Hal ini berarti bahwa tingkat stres KSK termasuk rendah sehingga tidak menurunkan kinerja secara langsung.
  - B. Stres kerja secara tidak langsung, berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja. Arah hubungan antara stress kerja terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja negatif. Hal ini

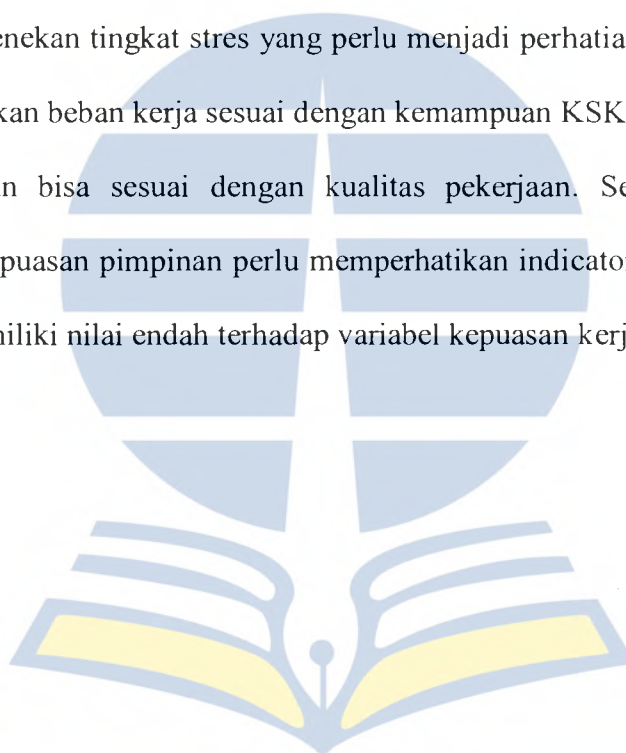


berarti bahwa tingkat stress dapat menurunkan kinerja yang berdampak pula pada kepuasan kerja KSK.

## **B. Saran**

Setelah mempertimbangkan hasil penelitian ini, penulis ingin memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar memasukan variabel-variabel yang tidak teramati dalam penelitian ini sehingga penelitian ini akan lebih komperhensif dalam mendapatkan hasilnya.

Untuk menekan tingkat stres yang perlu menjadi perhatian pimpinan yaitu dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan KSK sehingga kinerja yang diharapkan bisa sesuai dengan kualitas pekerjaan. Selanjutnya untuk meningkatkan kepuasan pimpinan perlu memperhatikan indicator promosi karena indicator ini memiliki nilai endah terhadap variabel kepuasan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2002) Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti dan Dharmadiaksa (2014), “Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Udayana*.
- As’ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA journal*, vol. 73. No 6, pg. 443.
- Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 2010, “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effect”, *Journal of Marketing Research*, Vol.XXX.
- Breda Sweeney and Brid Boyle 2005, “ *Supervisory Action, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants*”, *Journal of Marketing Research*, Vol. XXV
- Bhatti, Nadeem., Jiskani.M.,Pathan, M.A.,Magsi, M.R. 2011. Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol.4, No.3, pg 264-270.
- Brown dan Peterson, 1993. Brown, Steven P. dan Robert A. Peterson, 1993, “Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effect”, *Journal of Marketing Research*, Vol.XXX. 63-77
- Cummins, R.C. 1990. Job Stress and Buffering Effort of Supervisory Support. *Group and Organizational Studies*, Vol. 15, No.1, pg 92-104.
- Cooper, Rout dan Faragher, 1989 dalam Williams, et al., 2000). Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stres Management Yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Cohrs, 2006. Cohrs, J. Christopher, Andrea E. Abele, dan Dorothea E. Dette, 2006, “Integrating Situational and Dispositional Determinants Of Job

- Satisfaction: Findings From Three Samples Of Professionals”, *The Journal Of Psychology*, 140(4), 363-395
- Church, Allan H, 1995, “Manajerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes”, *Human Business Developmnet Quarterly*, Vol.6,173-205.
- Desiana, Soetjipto, B.W, 2006. *Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*, Tesis Universitas Indonesia, Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV
- Faliza, Nur. 2011. *Analisis pengaruh kepuasan dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Meidiatama Indokonsult Banda Aceh*. Tesis tidak dipublikasikan. Sekolah Pascasarjana. Univeristas Sumatera Utara.
- Furnham, Adrian, Andreas Eracleous, Tomas Chamorro-Premuzic. 2009. *Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five*. University College London, London, UK
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donelly, James.H. 2000. *Organisasi :Perilaku , Struktur dan Proses* (terjemahan). Edisi kelima. Erlangga, Jakarta.
- Greenberg Jerald & Robert . Baron 2003. *Behavior in Organization, Understanding and Managing The Human Side Of Work*. Eight Edition, Prentice Hall.
- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Husein Umar, 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.
- Iqbal, Muhammad Impact and Waseem, Muhammad Adnan. 2012. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 2, No. 2, pg. 215- 235. ISSN 2162-3058.
- Istijantono, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ilyas, Y., 2001, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, hlm 66—150.

- I gede putro wibowo, 2014. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan UD. Ulamsari Denpasar.* Universitas Udayana Denpasar.
- Jimad, H. 2010. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank.* *Jurnal Bisnis dan Manajemen.* Vol. 6No.3.
- Jehangir Muhammad., Nasir Kareem., Ayaz Muhammad Tahir., Shaheed Soherwardi, 2011. Effects Of Job Stress On Job Performance And Job satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business.* Vo 13, No 7. pg 567 – 589
- Jürges, Hendrik, 2003, “Age, Cohort, and the Slump in Job Satisfaction among West German Workers”, *LABOUR*, Vol. 17 (4) 489-518 Jungwee Park (2007)
- Jimoh, A.M., 2008, Emotional Labour, Conscientiousness and Job Tenure as Predictors of Job Performance Among University Administrative Workers in Southwestern Nigerian, *International Journal of African & African American Studies*, Vol.VII, No.2.pp.111-123
- Karimi, Roohangiz and Farhad Alipour. 2011. Reduce Job stress in Organizations: Role of Locus of Control, *International Journal of Business and Social Science.* Vol. 2 No. 18. Pg 130 – 143
- Krohne, 2002. *Azas Penelitian Behavioral.* Penerjemah Lindung R Simatupang. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Leung , Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. Adjusting Stressors – Job-Demand Stres in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. *Surveying and Built Environment.* Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior.* Ninth edition. New York: McGraw Hill.
- Madlock, Paul E.,2008, “The link between leadership style, communicator competence, and employee satisfaction”, *Journal of Business Communication*, Vol. 45, No.1, January, p.61-78
- Martoyo, 2007:156 Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Maulana Muhammad Riza, 2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Universitas Brawijaya Malang.

- Mansoor Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir, Zubair Ahmad, 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Mahajan, Jayashree, Gilbert A. Churchill, Jr., Neil M. Ford, dan Orville C. Walker, Jr., 1984, "A Comparison of the Impact of Organizational Climate on the Job Satisfaction of Manufacturer's Agents and Company Salespeople: An Exploratory Study", *Journal Of Personel Sellings & Sales Management*
- Mudiarta Utama (2001:257) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Denpasar UPT. Penerbit Universitas Udayana
- Margiati, Lulus. 1999. Stres Kerja :Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kesehatan dan Politik*.Vol. 8. No. 3, pp. 71-80.
- McNeese-Smith, D. 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, *Hospital and Health Services Ad* Vol. 41 No. 2, p.160-175
- Nasution, M.N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia
- N. Purnomolastu 2004. *Analisis Tingkatan Stres dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pimpinan Cabang Bank Swasta Di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 3. Hal 31-48
- Okta Wisudawati Harrisma , 2013. *Pengaruh stress terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja*. *Jurnal Universitas Negeri Surabaya*.
- Putri, Rizky H. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Park, Jungwee. 2007. *Work Stress and Job Performance*. Statistics Canada, Catalogue No. 75-001-XIE.Canada: Perspective (h.5-17)
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prihalindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai dan Basri, 2005:14) *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Siti Nurhendar, 2007. *Pengaruh Stress Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang*. Jurnal Universitas Diponegoro.
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfa Beta.
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 5 (1): 46-53
- Tsatsoulis., 2006. Genetic variants of sex hormone-binding globulin and their biological consequences. Greece : University of Ioannina
- Tsai, Ming-Tien and Huang, Chun-Chen. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*. Vol. 3, No. 8, pp 65–581.
- Tiyur Mauli, dkk 2013. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis*. Jurnal Politeknik Negeri Bengkalis.
- Vigoda, Eran, 2002. Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, p. 571 – 591
- Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (2005). Examining the construct of organizational justice: A Meta-Analytic evaluation of relations with work attitudes and behaviors. *Journal of Business Ethics*, 38: 193-203
- Widiyanti, 2008. *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah)*, Semarang.Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Tesis
- Williams, Eric S., Thomas R. Konrad, William E. Scheckler, Donald E. Pathman, Mark Linzer, Julia McMurray, Martha Gerrity, Mark Schwartz, 2000, “The effects of job satisfaction and perceived stress on the physical and mental health and withdraw intentions of physicians”, *Academy Of Management Proceedings*, HCM



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian Identitas Responden

1.	Nama	:	.....(tidak harus diisi)
2.	Umur	:	.....
3.	Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan
4.	Jabatan/Posisi	:	KSK Kec .....Kab.....
5.	Lama bertugas	:	..... tahun
6.	Pendidikan Terakhir	:	.....

Mohon untuk mengisi kolom-kolom isian di bawah ini dengan memberikan tanda centang/ checklist (v) pada kolom tanggapan yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu/Sdr(i).

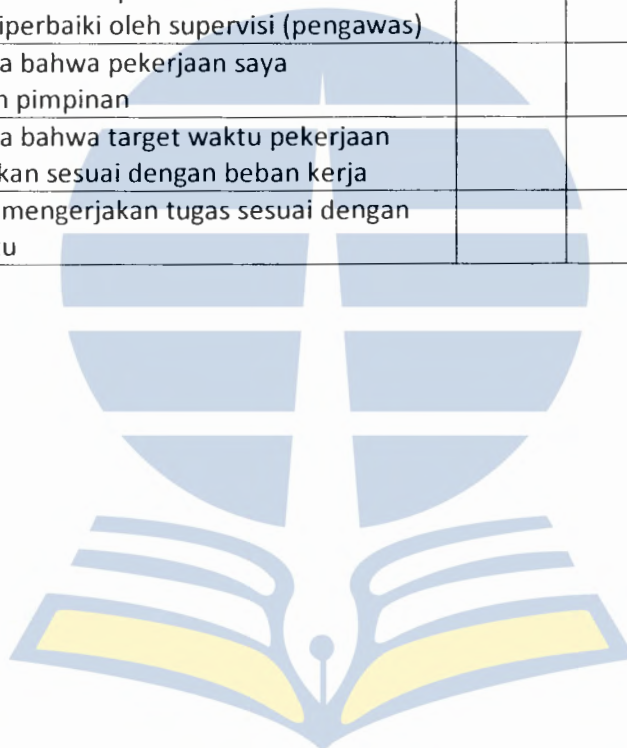
No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Tidak Pernah	Pernah	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering
<b>A.</b>	<b>Stres Kerja</b>					
1.	Apakah anda pernah merasa kurang yakin dengan kualitas pekerjaan anda?					
2.	Apakah anda pernah merasa memiliki banyak tanggung jawab yang melebihi kemampuan anda dalam pekerjaan?					
3.	Apakah anda pernah merasa pekerjaan yang anda lakukan beresiko tinggi?					
4.	Apakah anda pernah merasa tidak didukung oleh keluarga?					
5.	Apakah anda pernah merasa rekan kerja disekeliling banyak yang kurang mendukung pekerjaan anda?					
6.	Apakah anda pernah merasa bertentangan pendapat dengan rekan kerja?					
7.	Apakah anda pernah merasa sering terjebak diantara tuntutan yang bertentangan dengan atasan anda?					
8.	Apakah anda pernah merasa Lingkungan tempat anda bekerja tidak kondusif karena dekat dengan keramaian?					
9.	Apakah anda pernah merasa penataan ruang kerja di kantor anda tidak tertata dengan rapi?					
10.	Apakah anda pernah merasa pekerjaan yang ditemui membosankan dan berulang-ulang?					



11	Apakah anda pernah merasa keterampilan dan kemampuan anda tidak digunakan dengan maksimal?					
12	Apakah anda pernah merasa tidak memiliki banyak waktu dengan Keluarga?					
13	Apakah anda pernah merasa Pengabdian kepada Instansi bertentangan dengan waktu bersama keluarga?					

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>B.</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>					
14.	Saya merasakan pimpinan sudah memperhatikan terhadap kesejahteraan pegawai					
15.	Saya merasa promosi jenjang karir yang ada sudah tepat.					
16.	Kantor saya selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.					
17.	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.					
18.	Saya merasakan dapat saling bekerjasama dengan rekan kerja dalam hal melaksanakan tugas dan kewajiban.					
19.	Pimpinan saya cukup menguasai bidang kerjanya					
20.	Saya merasa dapat bekerja sama dengan pimpinan.					
21.	Saya merasa pekerjaan saya sudah sesuai dengan keahlian saya.					
22.	Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini.					
23.	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai					

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<b>C.</b>	<b>Kinerja</b>					
24.	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
25.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan					
26.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan meskipun volume pekerjaan besar					
27.	Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan					
28.	Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya sudah baik dan tidak pernah dikoreksi/diperbaiki oleh supervisi (pengawas)					
29.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memuaskan pimpinan					
30.	Saya merasa bahwa target waktu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
31.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan target waktu					



## Lampiran 2 Data Variabel Penelitian

### A. Variabel Stres Kerja

No	XA2	XA3	XA5	XA6	XA7	XA12	XA13	XA10	XA11	XA8	XA9
1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	1	2
2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	2
3	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2
4	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
6	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2
7	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
8	4	3	4	5	4	4	3	5	4	2	4
9	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2
10	3	3	3	5	3	3	3	5	3	1	3
11	3	2	2	4	3	3	3	4	2	1	2
12	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
13	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
14	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3
18	4	4	4	5	4	1	4	5	4	2	4
19	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3
20	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
23	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
24	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3
25	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2
26	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
27	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
28	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
30	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2
31	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2
32	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2

*B. Variabel Stres Kerja Lanjutan*

No	XA2	XA3	XA5	XA6	XA7	XA12	XA13	XA10	XA11	XA8	XA9
33	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3
34	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4
35	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
36	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
37	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3
38	1	1	3	5	5	5	1	5	3	1	3
39	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2
40	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2
41	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4
42	5	3	3	5	2	4	3	5	3	2	3
43	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2
44	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2
45	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
46	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
47	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
48	3	3	3	5	3	3	3	5	3	1	3
49	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
50	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
51	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
52	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
53	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
54	3	3	2	4	3	2	3	4	2	1	2
55	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
56	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
57	4	2	3	2	1	2	2	2	3	1	3
58	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4
59	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
60	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1
61	3	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3
62	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2
63	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
64	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3
65	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2

*C. Variabel Kepuasan Kerja*

No	YB14	YB15	YB16	YB17	YB18	YB19	YB20	YB21
1	4	2	4	4	4	3	4	4
2	2	4	4	4	4	2	4	4
3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	2	3	3	2	4	3
7	4	3	4	3	4	3	4	4
8	3	1	3	2	2	2	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	2	4	4	3	2	4	5
11	4	2	4	4	3	4	4	3
12	4	3	4	4	4	3	4	4
13	4	3	4	4	3	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4
17	4	2	4	4	3	2	4	4
18	3	1	3	2	2	2	1	2
19	4	2	4	4	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	3	4
21	4	4	4	3	3	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	3	3	4	2	3	3
24	2	3	2	4	3	2	3	3
25	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	3	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	3	4	3	4	5
29	4	4	4	4	4	4	3	4
30	4	3	4	4	3	4	4	4
31	5	4	5	5	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4

*D. Lanjutan Variabel Kepuasan Kerja*

No	YB14	YB15	YB16	YB17	YB18	YB19	YB20	YB21
33	4	4	4	4	3	3	4	4
34	4	3	3	3	4	4	2	3
35	4	4	4	5	4	3	3	4
36	5	3	5	5	4	3	3	5
37	4	4	4	4	3	3	4	2
38	5	1	5	4	3	4	5	4
39	4	3	3	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	2	4
41	3	2	4	4	2	2	3	4
42	2	1	4	4	3	3	3	4
43	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	2	3	4
45	4	4	4	4	5	4	4	4
46	4	3	3	4	4	3	3	4
47	4	4	4	4	5	3	5	5
48	3	1	3	4	3	3	3	4
49	4	3	4	3	3	4	4	3
50	4	3	3	4	4	3	4	4
51	4	3	3	5	4	3	4	3
52	4	3	4	4	4	3	3	3
53	5	4	5	4	4	3	4	4
54	4	2	4	4	4	3	4	4
55	4	4	4	3	4	3	3	4
56	4	3	4	4	4	3	3	4
57	2	4	2	4	3	2	1	4
58	4	2	3	5	2	2	3	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4
60	4	4	4	5	5	4	5	4
61	4	4	3	4	3	3	3	2
62	4	3	2	4	4	3	3	4
63	4	4	4	4	4	3	3	4
64	3	2	3	4	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4

*E. Variabel Kinerja*

No	ZC22	ZC23	ZC24	ZC25	ZC26	ZC27	ZC28	ZC29	ZC30	ZC31
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
6	2	3	3	4	4	5	2	4	5	4
7	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
8	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
10	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3
11	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4
12	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
14	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
18	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
24	2	4	3	2	3	5	2	3	4	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
26	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
30	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
31	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

*F. Lanjutan Variabel Kinerja*

No	ZC22	ZC23	ZC24	ZC25	ZC26	ZC27	ZC28	ZC29	ZC30	ZC31
33	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3
34	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4
35	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
36	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4
37	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3
38	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3
39	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4
40	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4
41	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5
42	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
43	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
44	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
46	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
47	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5
48	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3
49	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
50	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
51	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4
52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
53	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
56	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
57	2	4	3	4	3	5	2	3	5	3
58	3	5	2	2	3	3	3	5	4	5
59	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4
60	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
61	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3
62	2	4	4	3	3	5	2	4	4	4
63	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
64	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4



### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

#### A. Variabel Stres Kerja

Correlations

		XA1	XA2	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8	XA9	XA10	XA11	XA12	XA13	SUM *
XA1	Pearson Correlation	1													
	Sig. (2-tailed)														
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA2	Pearson Correlation	-.138	1												
	Sig. (2-tailed)	.272													
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA3	Pearson Correlation	-.123	.565	1											
	Sig. (2-tailed)	.328	.000												
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA4	Pearson Correlation	.104	-.152	-.204	1										
	Sig. (2-tailed)	.412	.228	.103											
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA5	Pearson Correlation	.028	.557	.399	-.087	1									
	Sig. (2-tailed)	.837	.000	.001	.651										
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA6	Pearson Correlation	-.080	.439	.387	-.061	.550	1								
	Sig. (2-tailed)	.527	.000	.001	.521	.000									
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA7	Pearson Correlation	.008	.663	.205	.026	.364	.638	1							
	Sig. (2-tailed)	.950	.017	.101	.826	.003	.000								
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA8	Pearson Correlation	.063	.279	.129	-.119	.329	.558	.516	1						
	Sig. (2-tailed)	.619	.024	.307	.345	.007	.000	.000							
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA9	Pearson Correlation	-.076	.343	.683	-.171	.212	.119	.043	-.010	1					
	Sig. (2-tailed)	.550	.005	.000	.174	.089	.344	.743	.979						
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA10	Pearson Correlation	-.105	.484	.423	-.110	.631	.609	.520	.548	.158	1				
	Sig. (2-tailed)	.407	.000	.000	.373	.000	.000	.000	.000	.273					
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA11	Pearson Correlation	.033	.521	.361	-.021	.582	.627	.357	.319	.173	.605	1			
	Sig. (2-tailed)	.794	.000	.003	.887	.000	.000	.004	.010	.169	.000				
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA12	Pearson Correlation	-.380	.401	.336	-.211	.245	.232	.190	.005	.231	.263	.220	1		
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.006	.092	.049	.062	.151	.972	.004	.034	.078			
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
XA13	Pearson Correlation	-.005	.500	.369	.049	.916	.511	.327	.291	.167	.585	.698	.256	1	
	Sig. (2-tailed)	.971	.000	.003	.734	.000	.000	.008	.019	.183	.000	.000	.040		
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUM *	Pearson Correlation	.009	.581	.629	.013	.822	.800	.582	.531	.403	.843	.756	.341	.778	1
	Sig. (2-tailed)	.587	.000	.000	.921	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.005	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## B. Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	SUM Y
Y14	Pearson Correlation	1	.239	.258	.156	.361	.290	1.000	.176	.169	.200	.724
	Sig. (2-tailed)		.056	.038	.214	.003	.019	.000	.160	.179	.110	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y15	Pearson Correlation	.239	1	.318	-.207	.148	.181	.239	.317	.150	.184	.470
	Sig. (2-tailed)	.056		.010	.098	.238	.148	.056	.010	.234	.142	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y16	Pearson Correlation	.258	.318	1	.147	.219	.114	.258	.538	.123	.440	.626
	Sig. (2-tailed)	.038	.010		.242	.080	.364	.038	.000	.328	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y17	Pearson Correlation	.156	-.207	.147	1	.352	.016	.156	-.081	.417	-.097	.335
	Sig. (2-tailed)	.214	.098	.242		.004	.901	.214	.519	.001	.443	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y18	Pearson Correlation	.361	.148	.219	.352	1	.203	.361	.137	.463	.133	.616
	Sig. (2-tailed)	.003	.238	.050	.004		.104	.003	.276	.000	.289	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y19	Pearson Correlation	.290	.181	.114	.016	.203	1	.290	.053	.127	.017	.424
	Sig. (2-tailed)	.019	.148	.364	.901	.104		.019	.674	.314	.894	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y20	Pearson Correlation	1.000	.239	.258	.156	.361	.290	1	.176	.169	.200	.724
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.038	.214	.003	.019		.160	.179	.110	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y21	Pearson Correlation	.176	.317	.538	-.081	.137	.053	.176	1	.033	.880	.569
	Sig. (2-tailed)	.160	.010	.000	.519	.276	.674	.160		.793	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y22	Pearson Correlation	.169	.150	.123	.417	.463	.127	.169	.033	1	.057	.468
	Sig. (2-tailed)	.179	.234	.328	.001	.000	.314	.179	.793		.649	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y23	Pearson Correlation	.200	.184	.440	-.097	.133	.017	.200	.880	.057	1	.529
	Sig. (2-tailed)	.110	.142	.000	.443	.289	.894	.110	.000	.649		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUM Y	Pearson Correlation	.724	.470	.626	.335	.616	.424	.724	.569	.468	.529	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### C. Variabel Kinerja

Correlations

		Z24	Z25	Z26	Z27	Z28	Z29	Z30	Z31	SUM Z
Z24	Pearson Correlation	1	.262	.544	.244	.341	.436	.444	.245	.680
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.051	.005	.000	.000	.049	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z25	Pearson Correlation	.262	1	.127	.185	.573	.297	.187	.161	.604
	Sig. (2-tailed)	.035		.315	.139	.000	.016	.135	.200	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z26	Pearson Correlation	.544	.127	1	.239	.258	.354	.443	.400	.644
	Sig. (2-tailed)	.000	.315		.056	.038	.004	.000	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z27	Pearson Correlation	.244	.185	.239	1	.318	.138	.236	.347	.512
	Sig. (2-tailed)	.051	.139	.056		.010	.273	.058	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z28	Pearson Correlation	.341	.573	.258	.318	1	.336	.310	.414	.713
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.038	.010		.006	.012	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z29	Pearson Correlation	.436	.297	.354	.138	.336	1	.431	.144	.635
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.004	.273	.006		.000	.254	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z30	Pearson Correlation	.444	.187	.443	.236	.310	.431	1	.313	.672
	Sig. (2-tailed)	.000	.135	.000	.058	.012	.000		.011	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Z31	Pearson Correlation	.245	.161	.400	.347	.414	.144	.313	1	.572
	Sig. (2-tailed)	.049	.200	.001	.005	.001	.254	.011		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUM Z	Pearson Correlation	.680	.604	.644	.512	.713	.635	.672	.572	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

### A. Variabel Stres Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XA1	28,17	33,330	-,089	,842
XA2	28,48	26,035	,561	,785
XA3	28,80	28,381	,541	,788
XA4	28,06	33,777	-,129	,840
XA5	28,62	27,490	,779	,773
XA6	28,09	25,023	,731	,766
XA7	28,71	28,991	,492	,792
XA8	28,71	29,741	,445	,797
XA9	28,45	29,845	,260	,813
XA10	28,06	24,590	,776	,761
XA11	28,60	27,650	,747	,775
XA12	29,40	31,494	,261	,808
XA13	28,57	27,530	,724	,776

### B. Variabel Kepuasan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y14	34,52	8,753	,608	,692
Y15	34,35	9,982	,307	,740
Y16	34,65	9,170	,481	,714
Y17	34,78	10,578	,161	,760
Y18	34,62	9,303	,476	,715
Y19	34,34	10,196	,258	,747
Y20	34,52	8,753	,608	,692
Y21	34,43	9,780	,445	,721
Y22	33,75	10,251	,340	,734
Y23	34,38	9,865	,391	,728



### C. Variabel Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z24	25,05	10,326	,570	,737
Z25	25,71	9,741	,393	,774
Z26	25,15	10,320	,514	,744
Z27	24,98	11,047	,365	,767
Z28	25,28	9,953	,599	,730
Z29	25,69	10,091	,483	,749
Z30	25,31	9,779	,522	,742
Z31	25,08	10,760	,435	,757



## Lampiran 5 Hasil Analisis Jalur

### A. Model Struktur Pertama

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES KERJA_X <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KEPUAASAN\_Y

b. All requested variables entered

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.631	.626	2,204

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA\_X

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524,218	1	524,218	107,917	.000 <sup>b</sup>
	Residual	306,028	63	4,858		
	Total	830,246	64			

a. Dependent Variable: KEPUAASAN\_Y

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA\_X

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,231	1,502		29,455	,000
	STRES KERJA_X	-,497	,048	-,795	-10,388	,000

a. Dependent Variable: KEPUAASAN\_Y

## B. Model Struktur Kedua

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUAASAN_Y, STRES KERJA_X <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA\_Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 <sup>a</sup>	,804	,798	1,531

a. Predictors: (Constant), KEPUAASAN\_Y, STRES KERJA\_X

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597,149	2	298,575	127,311	,000 <sup>b</sup>
	Residual	145,405	62	2,345		
	Total	742,554	64			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Z

b. Predictors: (Constant), KEPUAASAN\_Y, STRES KERJA\_X

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,176	4,010		2,039	,046
	STRES KERJA_X	,084	,055	,143	1,540	,129
	KEPUAASAN_Y	,951	,088	1,006	10,866	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Z