



**KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA  
ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
(SAT POL-PP) KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**RIZKA KURNIAWATI  
13350155**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG  
2018**



**KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA  
ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
(SAT POL-PP) KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu  
Psikologi Islam**

**RIZKA KURNIAWATI  
13350155**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG  
201**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 Desember 1995  
Status : Mahasiswa Jurusan Psikologi  
Islam Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri (UIN)  
Raden Fatah Palembang.

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul **"KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SAT POL-PP) KOTA PALEMBANG"**. Adalah benar karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar atau merupakan hasil dari jilpakan, saya siap menerima sanksi yang diberikan.

Palembang, 17 Mei 2018



Rizka Kurniawati  
NIM. 13350155

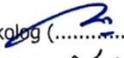
## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Program Studi : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Listya Istiningtyas, M.Psi, Psikolog (.....)   
Sekretaris : Lukmawati, M.A (.....)   
Pembimbing I: Dr. M. Noufal M.Ag (.....)   
Pembimbing II: Kiki Cahaya Setiawan, M.Si (.....)   
Penguji I : Dr. Muhammad Uyun, M.Si (.....)   
Penguji II : Iredho Fani Reza, MA.Si (.....) 

Ditetapkan di : Palembang

Tanggal : 24 Mei 2018



## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusiveRoyalty-FreeRight*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang  
Pada tanggal : 17 Mei 2018

Yang menyatakan,



Rizka Kurniawati  
Nim. 13350155

## **ABSTRACT**

*Name* : Rizka Kurniawati  
*Study Program/ Faculty* : Islamic Psychology/ Psychology  
*Title* : Job Satisfaction and Stress of Staff Civil Service Police Unit in Palembang City

*Job Satisfaction that experienced by Civil Service Police unit staff in performing the duties may decrease their Stress. Most of the Civil Service Police unit , especially in the field operations always faced the various complaint. The purpose of this study was to analyze the relationship between job satisfaction and stress of staff Civil Service Police unit in the field operations of Palembang city Research method used is quantitative research method by using correlational quantitative design. The population is a members of the Civil Service Police Unit Field Operational in the Palembang city as many as 160 workers. Sample is as many as 110 members of workers by random sampling technique. Analysis result  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) with a standardr coefficient of  $-0,595$  states that the hypotesis there is a very significant negative relationship between Job Satisfaction then bettes the stress by the person.*

*Keywords: Job Satisfaction, Stress*

## INTISARI

Nama : Rizka Kurniawati  
Program Studi/ Fakultas : Psikologi Islam / Psikologi  
Judul : Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang.

Kepuasan kerja yang dialami anggota Satuan Polisi Pamong Praja dalam melakukan tugasnya dapat mengurangi dampak stres kerja. Sebagian besar anggota Pol-PP, terutama dibagian lapangan selalu menghadapi berbagai keluhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja anggota satuan polisi pamong praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan kuantitatif korelasional. Populasinya adalah anggota satuan polisi pamong praja (Sat Pol-PP) operasional lapangan kota Palembang sebanyak 160 anggota. Sampel penelitian adalah sebanyak 110 anggota diambil dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. Hasil hipotesis  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dengan standar koefisien  $-0,595$  menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satung polisi pamong praja (Sat Pol-PP) kota Palembang. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah stres kerja yang dimiliki anggota tersebut.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Stres Kerja

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

***“Bekerjalah engkau untuk kepentingan duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya, dan bekerjalah engkau untuk kepentingan akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok”***

***(Abdullah bin Amr bin al-Ash R.A)***

### Persembahan

Skripsi ini merupakan hadiah kecil yang penulis persembahkan untuk:

- ◆ Bapak dan Mama Tercinta  
(Bapak Mukiman dan Ibu Hindun Rohana)
- ◆ Kedua Kakakku  
(Serka M. Ariyanto dan Pratu Dedy Saputra) Serta Kakak Ipar (Erni Sasmita S.Kep, Ners) dan Keponakan (Muhammad Alvaro Prawira Negara)
- ◆ Kedua Pembimbingku  
(Bapak M. Noufal, M.Ag dan Bapak Kiki Cahaya Setiawan, M.Si)
- ◆ Lingkaran Seperjuanganku Psikologi Islam Angkatan 2013 Khususnya Psikologi Islam 04
- ◆ Rekan-Rekan Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Yang Telah banyak Membantu dalam pengerjaan Skripsi Ini
- ◆ Almamater Tercintaku

Semoga hadiah kecil ini dapat menjadi kebanggan bagi kedua orang tua, dan orang-orang disekitar peneliti serta dapat menjadi langkah awal bagi peneliti untuk meraih cita-cita yang diinginkan.

Aamiin.....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunianya, serta shalawa dan salam semoga senantiasa tercurahkan pada Rasulullah SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **"KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SAT POL-PP) KOTA PALEMBANG"**. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Pada kesempatan ini peneliti dengan segenap kerendahan dan ktulusan hati ingin mengucapkan terimakasih kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penelitian ini, terutama kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan kelancaran dan kekuatan bagi peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua peneliti, Bapak tercinta Mukiman dan Mama tercinta Hindun Rohana, kakek tercinta Mujio dan Zakaria (Alm), serta nenek tercinta Kaminah dan Sakdiah (Almh). Kedua kakak tercinta Serka (Sersan Kepala) M. Ariyanto dan Praka (Prajurit Kepala) Dedy Saputra dan kakak ipar tercinta Erni Sasmita, S.Kep Ners, serta keponakan tercinta M. Alvaro Prawira Negara,

terimakasih telah memberikan dukungan yang tak henti-hentinya berupa motivasi, dan doa serta materi demi keberhasilan peneliti.

3. Prof. Ris'an Rusli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Listya Istiningtyas, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Dr. M. Noufal, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Kiki Cahaya Setiawan, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberi semangat dan motivasi pada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsinya.
7. Sepupu tersayang Shinta Megawati, S.Pd dan Rosa Lenny Vara Difa Am.Kep, serta Sahabatku tersayang Meka Trifani dan Nindi Tahjudi, S.Psi dan Abang Briptu (Brigadir Polisi Satu) Randi Setiawan yang senantiasa berada disamping peneliti dan tanpa henti memberikan dukungan serta motivasi kepada peneliti.
8. Teman-teman seperjuanganku Angkatan 2013, terimakasih selalu memberikan bantuan dan kerjasamanya selama ini.

Semoga amal baik yang diberikan mendapat balasan kebaikan yang setimpal oleh Allah SWT. Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi tidak

lepas dari kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Akhirnya peneliti berharap semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak serta sumbangsih pemikiran dan pengetahuan bagi kajian ilmu psikologi islam.

Palembang, 17 Mei 2018

Peneliti,



Rizka Kurniawati

NIM. 13350155

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>INTISARI</b> .....	vii
<b>LEMBAR MOTTO</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR BAGAN</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.5 Keaslian Penelitian.....	12

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Stres Kerja .....	16
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	16
2.1.2 Gejala-Gejala Stres Kerja .....	18
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	20
2.1.4 Stres Kerja Dalam Pandangan Islam.....	23

2.2 Kepuasan Kerja .....	27
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	27
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja .....	28
2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja .....	31
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
2.2.4 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam .....	36
2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja .....	42
2.4 Kerangka Konseptual Penelitian .....	44
2.5 Hipotesis .....	44

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian .....	45
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	46
3.3 Definisi Operasional Penelitian .....	46
3.3.1 Stres Kerja.....	46
3.3.2 Kepuasan Kerja.....	47
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.4.1 Populasi.....	47
3.4.2 Sampel .....	48
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	49
3.5.1 Skala Stres Kerja.....	51
3.5.2 Skala Kepuasan Kerja .....	53
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	55
3.6.2 Validitas .....	55
3.6.3 Reliabilitas .....	56
3.7 Metode Analisis Data.....	57
3.7.1 Uji Prasyarat .....	57
3.7.2 Uji Hipotesis .....	57

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Orientasi Kancah.....	59
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	63
4.2.1 Persiapan Penelitian .....	63
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian .....	76
4.3 Hasil Penelitian .....	77
4.3.1 Kategorisasi Variabel Responden Penelitian .....	77
4.3.2 Uji Asumsi (Prasyarat) .....	79
4.4 PEMBAHASAN.....	84
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	89
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1 Persentase Stres Kerja .....	5
2. Tabel 2 Persentase Kepuasan Kerja .....	9
3. Tabel 3 Jumlah Populasi .....	48
4. Tabel 4 Jumlah Sampel Penelitian.....	49
5. Tabel 5 Pedoman Penilaian Skala Stres Kerja .....	51
6. Tabel 6 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja .....	51
7. Tabel 7 Pedoman Penilaian Skala Kepuasan Kerja .	53
8. Tabel 8 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja .....	54
9. Tabel 9 <i>Blue Print</i> Skala Stres Kerja .....	65
10. Tabel 10 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja .....	66
11. Tabel 11 <i>Blue Print Try Out</i> Skala Stres Kerja .....	68
12. Tabel 12 <i>Blue Print</i> Penelitian Skala Stres Kerja...	70
13. Tabel 13 <i>Blue Print Try Out</i> Skala Kepuasan Kerja .....	72
14. Tabel 14 <i>Blue Print</i> Penelitian Skala Kepuasan Kerja .....	74
15. Tabel 15 Kategorisasi Tingkat Stres Kerja .....	78
16. Tabel 16 Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja ....	79
17. Tabel 17 Deskripsi Hasil Uji Normalitas .....	80
18. Tabel 18 Deskripsi Hasil Uji Linieritas.....	81
19. Tabel 19 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	82
20. Tabel 20 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja .....	83

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan I Kerangka Konsep.....	44
------------------------------	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar I Konsep Kepuasan Dalam Islam.....	39
Gambar II Model Perpaduan Kerja Dalam Islam .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

1. SK PEMBIMBING .....	94
2. SURAT IZIN PRA PENELITIAN .....	95
3. SURAT IZIN KESBANGPOL .....	96
4. SURAT PERNYATAAN .....	98
5. SURAT BALASAN PRA PENELITIAN .....	99
6. SURAT IZIN PENELITIAN .....	100
7. SURAT BALASAN PENELITIAN .....	101
8. DAFTAR KONSULTASI .....	102
9. DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja, karena bekerja adalah suatu usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Allah SWT melarang muslim bermalas-malasan. Menurut Toto Tasmara (Narsih,2002:25), bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*Khairu Ummah*).

Maka dari itu setiap anggota atau pekerja pada suatu perusahaan diperintahkan dalam islam untuk bekerja sebaik dan seoptimal mungkin agar tujuan suatu organisasi tercapai, yang mana pada nantinya akan terpenuhi kesejahteraan anggota karyawan sebagai timbal balik dari apa yang telah dikerjakan sebagai jasa untuk suatu instansi.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan atasan yang berhasil adalah atasan yang mampu melihat

sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan.

Satuan Polisi Pamong Praja, mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan amanah.

M. Hafizi berpendapat bahwa Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus mengedepankan penataan, bukan penertiban. Hal ini mengingat apabila melalui penataan terkandung semangat kebersamaan antara masyarakat dengan aparat dalam mewujudkan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, dan dilain pihak apabila melalui penertiban akan cenderung bertindak represif. Agar harapan tersebut dapat terwujud didalam kehidupan masyarakat, maka sudah seharusnya seluruh jajaran anggota Pol-PP dapat menjadi panutan bagi masyarakat (Amanah,2011:13).

Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Sat Pol-PP adalah PP Nomor 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6 januari 2010. Dengan berlakunya PP ini maka dinyatakan tidak berlaku PP Nomor 32 Tahun 2004 tentang pedoman satuan Polisi Pamong Praja. Berikut kutipan isi PP Nomor 6 tahun 2010 tentang Sat-Pol PP : Pengertian (Pasal 3) Sat-Pol PP merupakan bagian perangkat daerah dibidang penegak perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Syarat-syarat menjadi anggota Sat-Pol PP (Pasal 16). Kedudukan (Pasal 3 ayat 2) Sat-Pol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan dibawah dan

bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. Tugas (Pasal 4) Sat-Pol PP mempunyai tugas menegakkan perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Fungsi (Pasal 5): 1) Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan perda dan peraturan kepala daerah. 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat daerah. 4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat. 5) Pelaksanaan koordinasi penegakan perda dan peraturan kepala daerah. 6) Pengawasan terhadap masyarakat. Wewenang (Pasal 6): 1) Melakukan tindakan penertiban. 2) Menindak warga masyarakat yang mengganggu ketertiban umum. 3) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat. 4) Melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas perda. 5) Melakukan tindakan administratif. Anggota Sat Pol-PP harus menampilkan wajah yang tegas namun tetap humanis. Wajah tegas bukan berarti arogan atau mau menang sendiri, tapi harus tampil semakin kuat dan kokoh dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan wajah humanis bersikap melindungi dan melayani, serta berorientasi pada prestasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja terdiri dari 2 bagian dimana bagian itu bagian lapangan dan bagian kantor. Pada penelitian ini peneliti fokus pada anggota Sat Pol-PP

operasional lapangan yaitu anggota Pol-PP Pariwisata dan anggota yang menangani bagian pasar.

Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun islam mengajarkan bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri, Allah berfirman dalam surat Al-ankabut (29) ayat 2

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا

يُفْتَنُونَ ﴿٢﴾

Artinya : "apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: "kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?"

Q.S Al-Ankabut (29) ayat 3

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ<sup>ط</sup> فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ

صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ﴿٣﴾

Artinya: "dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta".

Dari penjelasan tersebut sudah seharusnya sebagai seorang muslim yang beriman, stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan.

Menurut Fincham & Rhodes, stres kerja diasumsikan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti keribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Sunyoto,2001:374).

Peneliti juga melihat gambaran anggota cenderung mengalami stres kerja melalui hasil angket stres kerja yang didesain melalui gejala-gejala stres kerja berdasarkan pendapat Terry Beehr dan John Newman yang meliputi gejala fisik, psikologis, dan perilaku (Patimah,2016:132). Diberikan kepada 32 anggota yang diambil secara acak pada anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang dan didapatkan data :

**Tabel 1**

**Persentase Stres Kerja**

Tinggi	16 %
Sedang	56 %
Rendah	28 %

Terdapat anggota yang memiliki stres kerja rendah 9 orang atau 28%. Kemudian anggota yang memiliki tingkat stres kerja sedang sebanyak 18 anggota atau 56%. Selanjutnya anggota yang tingkat stres kerja tinggi sebanyak 5 orang atau 16%. Dari serangkaian studi pendahuluan diketahui bahwa para anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang cenderung mengalami stres dalam bekerja, yang dikarenakan tanggung jawab yang diberikan melebihi batas kewajiban, tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan, yang mengakibatkan mudah lelah dalam melaksanakan tugas lapangan, susah tidur, denyut nadi meningkat, merasa cemas dan frustrasi jika mengalami kegagalan dalam tugas, memiliki konflik antar sesama anggota, dan melampiaskan amarah pada benda/orang lain. Karena dari hasil data yang didapat rentan tingkat stres kerja tinggi dan rendah tidak terlalu jauh.

Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerjaan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stres kerja adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis (Marliani,2015:260). Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Akibat adanya

stres kerja tersebut yaitu orang menjadi gugup, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu (Marliani,2015:262).

Terry Beehr dan John Newman, mengemukakan terdapat tiga gejala stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek, yaitu gejala fisik yang meliputi daya tahan tubuh, gejala psikologis yang meliputi gejala emosional, dan gejala perilaku yang meliputi *self esteem* rendah (Patimah,2016:132).

Akan tetapi, stres kerja juga memiliki pandangan pro dan kontra dalam pandangan para ahli dilihat dari dampak stres kerja itu sendiri. Menurut Brief Seorang individu mungkin mengalami gejala stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). Tetapi sebaliknya, jika dia merasa dihambat oleh berbagai sebab diluar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka dia akan mengalami gejala stres kerja yang negatif. Kemudian Khan dan Quin mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan (Wijono,2010:122).

Rubian dan McNeil berpendapat bahwa rangsangan negatif dari lingkungan kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal dan tindakan secara emosional dan fisik sebagai penyebab stres internal. Menurut Terry Beehr dan John Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Selye berpendapat bahwa stres

kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah (Wijono,2010:121).

Suatu perusahaan atau instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan ataupun instansi, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya kepuasan kerja pada anggota/karyawan. Kreitner dan Kinicki (2001) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Wibowo,2010:502). Hal ini sejalan dengan teori menurut Davis dan Newstrom mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perangkat perasaan anggota tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Marliani,2015:243).

Celluci dan De Vries, mengemukakan bahwa terdapat lima aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut: Kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi/atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Akan tetapi kepuasan kerja juga memiliki pro dan kontra dalam pandangan para ahli dilihat dari dampak kepuasan kerja itu sendiri (Finsensia,2012). Menurut Schultz, kepuasan kerja merupakan serangkaian sikap yang dipegang oleh individu tentang pekerjaannya. Dengan kata lain secara psikologis dapat diartikan bahwa individu mempunyai peran penting dalam memahami pekerjaannya, agar individu dapat mengalami kepuasan dalam proses pembelajarannya (Wijono,2010:102).

Adapun dalam penelitian ini yang dibahas yakni kepuasan kerja anggota Sat Pol-PP. Responden penelitian ini ialah anggota yang memiliki usia berkisar 18-28 tahun

yang dalam tahap berkembangnya termasuk dalam kategori dewasa dini (Elizabeth G.Hurlock,2012:246). Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan anggota yang tinggi, sedang, dan rendah pada anggota menggunakan alat ukur (angket) berdasarkan Aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut: Kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi/atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Finsensia,2012)

Menurut Edy Sutrisno (2016:171), Seorang anggota dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja baik bila anggota tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada anggota Sat Pol-PP Palembang, hasil kuesioner wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari senin 04 september 2017 kepada anggota Sat Pol-PP Operasional Lapangan yang diambil secara acak berjumlah 32 Anggota didapatkan data :

**Tabel 2**

**Persentase Kepuasan Kerja**

Tinggi	3%
Sedang	75%
Rendah	22 %

Terdapat anggota yang berada pada tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 7 anggota atau sebesar 22%, yang berada dalam tingkat sedang sebanyak 24 anggota atau sebesar 75%, dan dalam tingkat tinggi sebanyak 1 anggota atau sebesar 3%. Dari hasil pengukuran angket studi pendahuluan ditemukan fenomena bahwa anggota Sat Pol-PP Palembang cenderung tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, dengan alasan tidak bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini, tidak diberikan izin untuk menggunakan pendapat sendiri dalam melaksanakan tugas, waktu kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut untuk bekerja cepat dan bersikap otoriter, dan gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan membuat anggota tidak nyaman dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja anggota yang tinggi dan rendah cenderung memiliki rentan yang sedikit berjauhan. Sejalan dengan pendapat Hurlock menyatakan bahwa pada orang dewasa kurang mempunyai dasar-dasar yang harus dibangun dalam tugasnya. Akibatnya, penyesuaian diri itu lebih sulit, memerlukan waktu yang lebih lama dan hasil akhirnya jauh dari memuaskan (Elizabeth G.Hurlock,2012:278). Kepuasan kerja terbentuk dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada anggota adalah stres kerja.

Berdasarkan dari fenomena kepuasan kerja yang ada, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap stres kerja pada anggota. Sebagaimana pendapat Roslery Marliani (2014:418) bahwa perasaan stres dan

kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif, yaitu meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah perasaan stres, sebaliknya semakin rendah perasaan stres maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Dalam teori penilaian kognitif dari emosi bahwa persepsi individu yang merasakan sesuatu dalam lingkungan eksternalnya. Pada saat anggota mengamati perilaku manager produksinya, maka pada saat yang sama juga dia melakukan penilaian primer, yang mana anggota mulai mempertimbangkan apa yang dirasakannya. Selanjutnya proses penilaian sekunder, dalam penilaian ini kemampuan individu untuk mengatasi situasi tersebut dinilai. Seandainya individu mengatasi masalahnya, maka proses penilaian akan berhenti. Sebaliknya, jika individu tidak mempunyai kepastian tentang kemampuan dirinya untuk mengatasi masalah tersebut, maka dia akan mengalami stres (Wijono, 2010).

Melihat fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan dan berdasarkan teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan fenomena yang dipaparkan dari latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah adalah apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja (Sat Pol-PP) kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dibidang psikologi islam, serta menambah pengetahuan dalam kaitannya kepuasan kerja dan stres kerja sebagai sumber referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada, anggota satuan polisi pamong praja, yakni hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada anggota untuk dapat menghindari perilaku yang dapat menyebabkan stres kerja.

### **1.5 Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian yaitu membahas mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para ahli atau para mahasiswa maupun masyarakat bahwasanya ada penelitian terdahulu mengenai tema yang sama dengan penelitian ini.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tukimin, SE, M.MA (2014) yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pertanian Sumatera Utara

teradapat hasil yang menyatakan ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pertanian Sumatera Utara, Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Peni Tunjung Sari dengan judul Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, menyatakan bahwa ada kekuatan hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang berdasarkan pada hasil perhitungan analisis koefisiensi korelasi product moment (pearson) diperoleh nilai koefisien korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,585. Hasil pengujian hipotesis, menunjukkan  $T_{hitung} = 6,417 > T_{tabel} = 1,990$  atau  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $6,417 > 1,990$ .

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh I Gede Putro Wibowo, Gede Riana, dan Made Surya Putra (2011), yang menguji hipotesis dengan Partial Least Square (PLS), Menggunakan uji t (t-test) pada setiap jalur pengaruh antara variabel, menggunakan metode bootstrapping, pengujian dengan bootstrapping bermaksud mengurangi permasalahan ketidak normalan data penelitian. Koefisiensi jalur pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai -0,620 dan t-statistik

12,563. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,960 (t tabel), sehingga disimpulkan bahwa hipotesis menyebutkan stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima, artinya semakin tinggi stres yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang mereka miliki.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, dimana penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows* diperoleh hasil bahwa Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja yang berarti  $H_0$  ditolak dengan Koefisien nilai  $-0,669$  *P-value*  $0,000$  dan *alpha*  $0,05$ . Yang artinya setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja juga sebaliknya apabila stres kerja rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Nilufar Ahsan, dkk dengan judul *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*, Menunjukkan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas masing-masing memiliki perbedaan dengan penelitian ini, yang membedakannya adalah para subjek penelitian, teori

metodologi penelitian, maka penelitian dengan judul Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang belum pernah diteliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Stres Kerja**

Beehr dan Newman, mengatakan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Sedangkan menurut Selye, stres kerja merupakan suatu konsep yang terus-menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula (Wijono,2010:145).

Menurut Keenan dan Newton, stres kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja (Wijono,2015:146).

Baron dan Greenberg, mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya (Marliani,2015:261).

Aamodt, memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Adapun Landy, memahami stres kerja sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya (Marliani,2015:262).

Menurut R.S Schuler (1999:123), Istilah stres sering digunakan untuk menunjuk kondisi dinamis, yang mengonfrontasikan pekerjaan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan sesuatu yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dengan kata lain, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis.

Keiper & Buselle, berpendapat bahwa selain memiliki sisi negatif, stres juga memiliki sisi positif. Stres ibarat dua sisi mata uang logam, yaitu memiliki sisi baik dan sisi buruk. Stres yang memberikan dampak positif diistilahkan dengan *Eustress*, dan stres yang memberikan dampak negatif diistilahkan dengan *Distress* (Mulyono,2010). Kupriyanov dan Zhdanov, menyimpulkan bahwa hasil reaksi tubuh terhadap sumber-sumber stres merupakan *Eustress*. Ketika *Eustress* (Stres yang berdampak baik) dialami seseorang, maka terjadilah peningkatan kinerja dan kesehatan. Sebaliknya ketika seseorang mengalami *distress* (stres yang berdampak buruk), maka mengakibatkan semakin buruknya kinerja, kesehatan dan timbul gangguan hubungan dengan orang lain (Gaol,2016).

Halkos & Bousinakis mengatakan bahwa, Walaupun stres memiliki manfaat positif, tetapi pada umumnya stres lebih cenderung dikaitkan dengan hal negatif, sehingga ketika stres terjadi dalam diri individu, sudah diakui secara umum bahwa stres pada akhirnya menjadi masalah besar dalam organisasi karena stres yang tinggi terbukti menyebabkan menurunnya produktivitas seorang pekerja (Mulyono,2010).

Dari definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

### **2.1.2 Gejala-gejala Stres Kerja**

Terry Beehr dan John Newman (Patimah,2016:132), mengklasifikasikan tiga gejala stres kerja, yaitu :

- a. Gejala fisik, stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologi individu. Umumnya gejala fisik yang tampak dapat berupa sakit pada dahi, migren, sakit pada punggung, rekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan ganggua pernapasan.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan

pada pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang paling jelas dan paling sederhana. Namun stres muncul pada keadaan psikis lainnya berupa mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, cemas, berpikir obsesif, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah tersinggung, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung pada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyakahkan diri sendiri, dan frustrasi.

- c. Gejala perilaku, gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku, dalam kehidupan pribadi, seperti tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, harga diri rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, merasa terasing, tidak mengekspresikan perasaan yang sebenarnya, sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, seperti: tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, krisis orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Cooper dan Straw mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut (Marliani,2015:262) :

- a. Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, saah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, susah berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menajadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

### **2.1.3 Faktor-fakor Stres kerja**

Koslowsky, matteson dan Ivancevich (Marliani,2015:264), mengatakan bahwa terdapat empat jenis stresor, yaitu:

#### **1. Individual**

Stresor tingkat individual berkaitan secara langsung dengan tugas kerja seseorang. Seperti tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

#### **2. Kelompok**

- a. Menunjukkan perilaku yang tidak konsisten
- b. Gagal memberikan dukungan

- c. Menunjukkan kurang kepedulian
- d. Memberikan arahan yang tidak memadai
- e. Menciptakan suatu lingkungan dengan produktivitas yang tinggi
- f. Memfokuskan pada hal negatif dan mengabaikan kinerja yang baik.

### 3. Organisasi

Stresor organisasi memengaruhi sebagian besar karyawan, seperti lingkungan dengan tekanan tinggi yang menempatkan permintaan kerja yang terus-menerus pada karyawan akan menimbulkan respon stres.

### 4. Ekstraorganisasi

Stresor dari luar organisasi, konflik yang berkaitan dengan penyeimbangan kehidupan karier dan keluarga dapat menyebabkan stres. Status ekonomi merupakan stresor ekstra organisasional yang lain.

Dwiyanti (Marliani,2015:266), mengatakan faktor penyebab atau sumber munculnya stres di lingkungan kerja, adalah sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja, dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial lingkungan pekerjaan.
2. Faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi atau kondisi sosial-ekonomi keluarga tempat pribadi berada dan mengembangkan diri.
3. Faktor pribadi:
  - a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan

sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan atau lingkungan keluarga. Begitu juga jika seorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan maupun bawahan), cenderung lebih mudah mengalami stres.

- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga dapat terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
- c. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini dapat berupa suhu terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu, kebisingan juga memberikan andil yang besar terhadap munculnya stres kerja sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan yang lain.
- d. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang mengalami stres cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja.

- e. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang nonkompetitif.
- f. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum.

Adapun penyebab stres menurut Brech Grand (Marliani,2015:267), ditinjau dari penyebabnya dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Penyebab makro, yaitu berkaitan dengan peristiwa besar dalam kehidupan, seperti kematian, perceraian, stres, luka batin, dan kebangkrutan.
2. Penyebab mikro, yaitu berkaitan dengan peristiwa kecil sehari-hari, seperti pertengkaran rumah tangga, beban pekerjaan, dan sebagainya.

#### **2.1.4 Stres Kerja Dalam Pandangan Islam**

Allah melalui firmanNya didalam Al-qur'an telah menyampaikan pesan kepada kita agar mengendalikan emosi sedih dan gembira. Tidak semestinya kita larut dalam kesedihan atau tekanan-tekanan psikologis karena

kehilangan sesuatu atau karena tidak bisa memiliki apa yang kita harapkan. Karena segala sesuatu gangguan dan musibah yang menimpa diri kita ataupun cobaan berupa kesenangan atau kebaikan yang kita raih telah tercatat di Lauh Mahfuzh (Patimah,2016:6).

Islam mengenalkan stres didalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ  
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۗ وَكَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: "dan sesungguhnya Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang sabar".

Ayat tersebut menyatakan bahwa tiada suatu bencanapun yang menimpa kamu atau siapapun di bumi melainkan telah tercatat dalam kitab Lauh Mahfuzhdan atau ilmu Allah. Allah bepesan agar kita mampu menguasai, mengendalikan dan mengontrol emosi atas semua musibah dan cobaan yang terjadi pada diri kita. Ini maknanya apapun yang terjadi pada diri kita hendaknya tidak membuat kita sampai tertekan, jatuh sakit, dan akhirnya memicu stres (Patimah,2016:8).

Awal mula stres adalah adanya kekesalan dan kemarahan terhadap sesuatu atau kondisi. Dengan demikian kunci utama agar jangan sampai muncul stres

adalah menekan kemarahan sedini dan sekecil mungkin. Dalam sebuah hadist diriwayatkan dari Ibnu Abbas rs, tentang firman Allah SWT:

QS. Fushilat :34

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ۗ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ

فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ

Artinya: "dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia".

Dari ayat tersebut, dia berkata: "*Bersabarlah ketika marah, dan memberikan maaf ketika dinistakan. Jika mereka melakukannya, Allah akan menjaga mereka dan menundukkan musuh mereka kepadanya*". (HR. Bukhari) dalam (Patimah,2016:110).

Dari Mahmud bin Lubaid, bahwa Rasulullah saw bersabda: "*Sesungguhnya jika Allah mencintai suatu kaum, maka Dia akan memberikan ujian kepada mereka. Barang siapa yang bersabar, maka kesabaran itu bermanfaat baginya. Dan barang siapa marah (tidak sabar) maka kemarahan itu akan kembali kepadanya*". (HR. Ahmad dan Tarmizi) dalam (Patimah,2016).

Dari hadist yang bicara tentang sabar, ikhlas dan meredam kemarahan, menunjukkan bahwa kemarahan

tidak dapat menyelesaikan masalah bahkan dapat menimbulkan banyak masalah baru. Terkait dengan mengatasi stres terutama dalam organisasi/lembaga, seorang pemimpin memegang peran yang sangat penting, pemimpin yang peka adalah mereka yang selalu mendengarkan keluhan para anggota karyawannya, seperti keluhan tidak cocok dengan rekan kerja, tidak bisa bekerja dengan optimal, suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak membangun, penghasilan yang kurang memuaskan, pemimpin yang otoriter dan banyak alasan serta keluhan yang dapat menyebabkan stres ditempat kerja (Patimah,2016:110).

Stres tidak selamanya buruk, stres itu normal setiap orang dapat terkena stres, berkaitan dengan pekerjaan keluarga, keputusan-keputusan yang harus diambil, masa depan dan banyak lagi yang berkaitan dengan tekanan-tekanan fisik maupun mental (Patimah,2016:9). Meskipun stres lazimnya dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres dapat menjadi suatu peluang apabila stres menawarkan perolehan yang potensial. Pada prinsipnya stres merupakan tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Marliani,2015:261).

## **2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Lawler mempunyai kaitan erat dengan teori keadilan J. Adams. Model Lawler mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (Wijoyo,2010:104). Davis dan Newstrom, mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan anggota karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Marliani,2015:245). Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau. Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Marliani,2015:264).

Locke, juga mengatakan bahwa perasaan puas atau tidak puas yang dimiliki oleh individu sangat pribadi. Yang artinya, perasaan puas atau tidak puas muncul tergantung dari cara individu memersepsikan ketidaksesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginan dan hasil yang telah dicapainya (Wibowo,2010:104).

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para anggota karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak

dalam sikap positif anggota terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sutrisno,2016:75).

Anggota yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya anggota yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari anggota yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Strauss dan Sayles, bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Anggota yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Sutrisno,2016:75).

## **2.2.2 Teori Kepuasan Kerja**

### *a. Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan kerja ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi

dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators* (Wibowo,2014:414).

#### b. *Value Theory*

Kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Teori ini memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang (Wibowo,2014:415).

#### c. Study Kepuasan Kerja Herzberg

Herzberg dan kawan-kawan (Misbahudin,2016) mengembangkan teori Herzberg pada tahun 1959, untuk mencari tahu hal-hal yang menjadi sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Ia medasarkan teorinya pada suatu penelitian pemuas kebutuhan dengan responden sejumlah 200 ahli teknik dan akuntan (Gibson, James, Ivancevich, Donelly,1996). Didasarkan pada hasil penelitian tersebut, Herzberg mencapai dua simpulan:

- 1) Beberapa kondisi dari suatu pekerjaan terutama menyebabkan ketidakpuasan para pegawai bila kondisi tersebut tidak ada. Namun hal tersebut tidak membentuk motivasi yang kuat. Herzberg menyebut kondisi ini sebagai *maintenance factor*, karena kondisi

itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. Herzberg menyebutkan sepuluh faktor pemeliharaan sebagai berikut: kebijakan perusahaan dan administrasi, supervisi, hubungan interpersonal dengan supervisor, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi kerja, dan status.

- 2) Beberapa kondisi kerja membentuk tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun jika kondisi ini tidak ada, kondisi tersebut tidak membuktikan munculnya ketidakpuasan (Geestmann,2001) dalam (Deden Misbahudin,2016).

Hasil dari penelitian Herzberg juga mengatakan bahwa faktor-faktor seperti kondisi kerja dan gaji harus mencukupi untuk menjaga anggota karyawan agar tetap merasa puas. Namun kondisi kerja dan gaji yang lebih dari cukup akan menyebabkan tingkat kepuasan yang tinggi yang tidak diperlukan. Selain itu, tingkat kepuasan anggota karyawan yang tinggi akan dengan mudah dicapai dengan menawarkan insentif yang lain seperti tanggung jawab.

Hal ini menyarankan jika faktor higienis sudah mencukupi, maka akan memenuhi kebutuhan dasar anggota lebih banyak. Pemenuhan atas kebutuhan-kebutuhan itu mencegah anggota dari ketidakpuasan, sehingga anggota menjadi termotivasi untuk meraih kebutuhan yang lebih tinggi lagi (Mursi, 1997) dalam (Misbahudin,2016).

Berdasarkan uraian mengenai pengertian kepuasan kerja diatas maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Anggota yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

### **2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Cellucci dan De Vries (Finsensia,2012) bahwa dalam mengembangkan pengukuran kepuasan kerja yang disebut *Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)* dengan menggunakan lima aspek kepuasan kerja yakni:

- a. Kepuasan terhadap gaji (*satisfaction with pay*), merupakan hal yang berhubungan dengan gaji yang diberikan organisasi dibandingkan dengan organisasi lainnya, mempertimbangkan gaji dengan tanggung jawab dan tunjangan-tunjangan yang memuaskan ditempat kerja.
- b. Kepuasan terhadap promosi (*satisfaction with promotion*), merupakan hal yang berhubungan dasar atau sistem promosi di tempat kerja dalam pekerjaannya dan tingkat kemajuan karir anggota yang bekerja dalam suatu organisasi.
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja (*satisfaction with co-workers*), merupakan hal yang berhubungan dengan dukungan rekan kerja dan kerjasma dari rekan kerja. Sifat alami dari rekan kerja akan memengaruhi kepuasan kerja.
- d. Kepuasan terhadap supervisi/atasan (*satisfaction with supervisors*), merupakan hal yang berhubungan dengan dukungan dari atasan, atasan yang berkompoten dibidangnya, sikap atasan yang tidak

mendengarkan pendapat orang lain, dan perlakuan yang tidak adil oleh atasan. Supervisi atau atasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.

- e. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*), berkaitan dengan perasaan anggota organisasi yang tertarik dengan pekerjaan, rasa senang dengan jumlah beban pekerjaan dan kurangnya prestasi anggota dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Menurut Hazberg (Komang,2013:23) ada lima aspek kepuasan kerja, yakni:

- a. Kompensasi
- b. Promosi (peningkatan jabatan)
- c. Lingkungan fisik (ventilasi, warna, penerangan, bunyi dan lain-lain)
- d. Lingkungan non-fisik (hubungan kerja dengan atasan-bawahan, ataupun rekan sekerja, kesempatan dalam pengambilan keputusan)
- e. Karakteristik pekerjaan (variasi pekerjaan, prospek pekerjaan).

Menurut Gilmer (Komang,2013:23), ada sepuluh aspek kepuasan kerja, yakni:

- a. Keamanan
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Perusahaan dan Manajemen
- d. Upah/gaji
- e. Aspek intrinsik dari pekerjaan
- f. Supervisi
- g. Aspek sosial dari pekerjaan

- h. Komunikasi
- i. Kondisi kerja
- j. Benefits

#### **2.2.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja, sampai taraf tertentu hal ini memang dapat diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang, akan tetapi gaji atau upah ini bukan merupakan faktor yang utama lagi apabila masyarakat telah memenuhi kebutuhannya beserta keluarganya secara wajar (Moh As'ad,1978:63). Ada banyak faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja, peneliti menampilkan beberapa faktor dari pendapat ahli tentang faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kreitner dan Kinicki (Marliani,2015:250) mengemukakan lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

- c. Pencapaian nilai (*value attainment*). Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*equity*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- e. Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Mullin (Sutarto,2010:106) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktural formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Menurut Edy Sutrisno (2016:80) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- a. Faktor Psikologis, berhubungan dengan kejiwaan anggota yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik anggota, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan anggota.
- c. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama anggota dengan atasan maupun antar anggota yang berbeda jenis kerjanya, serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan anggota, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari penjelasan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor pegawai sendiri dan faktor pekerjaan. Faktor individu pegawai seperti cara berpikir, kepribadian, emosi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, jaminan finansial, kesempatan promosi dalam karir dan hubungan kerja.

## 2.2.5 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. kepuasan kerja diidentikkan dengan keihklasan, artinya semua pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan niat yang ikhlas semata-mata mencari ridha Allah SWT, dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ

سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya : "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)".

Rasa bersyukur yang telah ada hendaknya selalu ditumbuhkan dengan selalu melihat kepada golongan bawah, sebagaimana hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, Dia berkata:

*"Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawah, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu*

*kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kaau terima.”(HR Bukhari-Muslim).*

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Qur’an sebagaimana firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

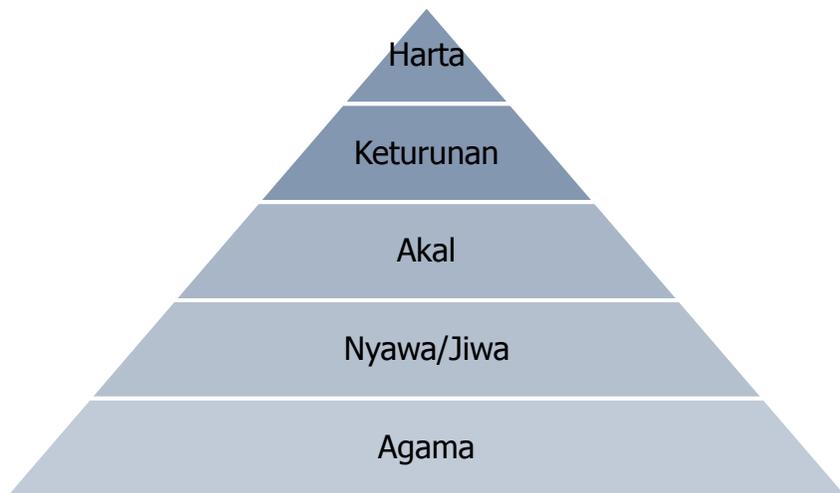
Artinya : “dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Berbagai sarana telah disediakan bagitumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik berupa kenikmatan ataupun ujian. Gaji yang relatif kecil, lingkungan kerja yang kurang kondusif, atasan yang kurang berkompeten, dan lainnya. Bagi mereka bukan sebuah bencana, tetapi merupakan ujian yang dijanjikan Allah Swt yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas (kesadaran) iman dalam bekerja, sehingga hidup tetap optimis untuk maju, bukan malah menyerah pada keadaan. Dan Allah akan mengganti ujian-ujian tersebut dengan kemudahan-kemudahan yang akan terjadi dikemudian hari. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada surat Al-Insyirah ayat 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦٠﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦١﴾

Artinya : "karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

Al-Banna, menjelaskan bahwa dalam membentuk kepuasan kerja, islam tidak meletakkan ukuran kebendaan sebagai tolak ukur utama. Ukuran utamanya ialah ibadah, yaitu sejauh mana seorang pekerja itu berupaya memastikan tugasnya menjadi ibadah (Misbahudin,2016). Dalam hal ini, islam menegaskan betapa pentingnya seorang atasan menunaikan tanggung jawabnya terhadap pekerja termasuk membayar upah atau gaji yang setimpal, menepati janji, membina hubungan baik, adil, mewujudkan lingkungan yang sehat. Para ulama seperti Al-Ghazali dan Asy Syatibi merumuskan satu konsep penting yang terkait dengan tujuan dari syariah (*Maqashid asy syariah*) yaitu, menjaga agama, menjaga nyawa (jiwa), menjaga akal, menjaga keturunan dan menjaga harta. Sehingga apabila perusahaan atau atasan dapat menjaga lima perkara tersebut, maka kebahagiaan akan tercapai. Dengan adanya kebahagiaan, maka akan muncul kepuasan kerja.

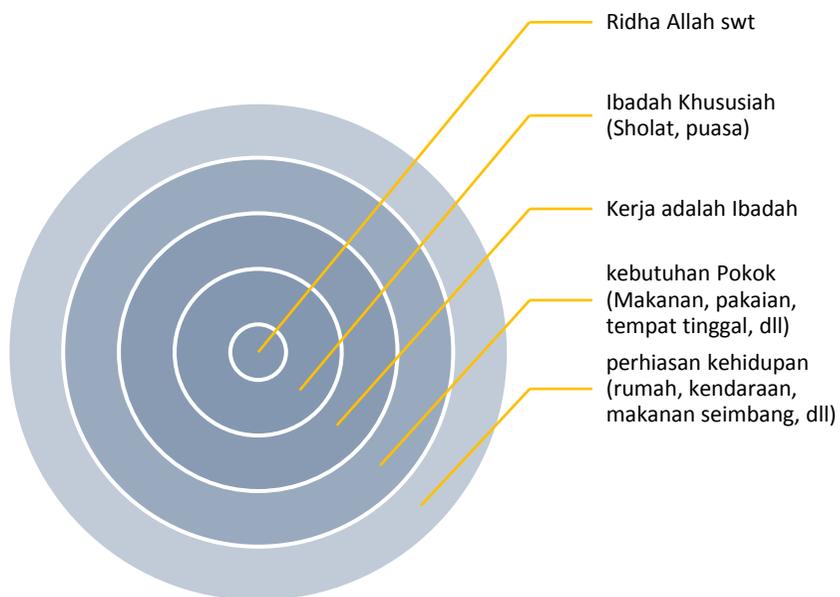


**Gambar I**

**Konsep Kepuasan dalam Islam**

Sumber : Yaakob (2000) dalam Misbahudin (2016)

Bentuk hirarki dalam gambar diatas menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam islam diawali dengan memenuhi kehendak agama karena bekerja merupakan bagian dari ibadah. Tujuan hidup seorang muslim adalah mendapatkan ridha dari Allah yang didapatkan melalui ibadah, pekerjaan, pemenuhan kebutuhn pokok, dan pemenuhan perhiasan hidup seperti yang tergambar dalam gambar berikut ini.



**Gambar II**

**Model Perpaduan Kerja dalam Islam**

Sumber: Yaakob (2000) dalam Misbahudin (2016)

Model perpaduan kerja diatas dibentuk untuk mencapai kepuasan hakiki. Apabila hasil dari pekerjaan itu baik berupa upah, pujian, penghargaan dan lainnya yang diterima berdasarkan nafsu serta diiringi sifat tamak niscaya kepuasan dalam menerima hasil tersebut tidak dapat dinikmati. Oleh karena itu, islam mengajarkan kita

untuk selalu bersyukur, sabar, ridha, qana'ah dan memandang dunia adalah ladang menuju akhirat untuk mendapatkan kepuasan yang hakiki (Misbahudin,2016).

Dalam islam juga dijelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu dengan memperhatikan hak-hak kaum buruh diantaranya adalah pelunasan upah, hak jaminan dan pemeliharaan. (Ahmad,1999:164)

a. Pelunasan upah/gaji

Pelunasan upah/gaji adalah kewajiban bagi setiap perusahaan kepada anggota karyawannya, islam melarang menyepelkan masalah gaji apalagi jika sampai terjadi penundaan atau tidak diberikannya gaji, karena upah atau gaji merupakan hak bagi karyawan.

b. Hak jaminan dan pemeliharaan

Selain memperhatikan masalah upah, juga perlu diperhatikan hak jaminan dan pemeliharaan anggota karyawan, yaitu jaminan kesejahteraan, jaminan kesehatan dan jaminan keamanan dalam bekerja. Serta perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan sehingga karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan tanggung jawab setiap pemimpin atau manajer terhadap bawahannya dan termasuk tanggung jawab yang diemban dan dikelola oleh suatu organisasi perusahaan.

### **2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Stres Kerja**

Disini penulis menjelaskan bagaimana korelasi antara kepuasan kerja dengan stres kerja, hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja memang merupakan suatu yang kontroversial, disatu pihak ada yang berpendapat bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi stres kerja dan dipihak lain berpendapat bahwa dengan stres kerja lah akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Randall Schuller, mengidentifikasi beberapa perilaku negatif anggota karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut peneliti ini, stres yang dihadapi oleh anggota karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, kepuasan kerja, seperti peningkatan ketidakhadiran kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan (Patimah,2016:64).

Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja disuatu organisasi menunjukkan, bahwa stres kerja menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain. Seperti yang diungkap Roslenny Marliani bahwaperasaan stres dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif, yaitu meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres (Patimah,2016:67).

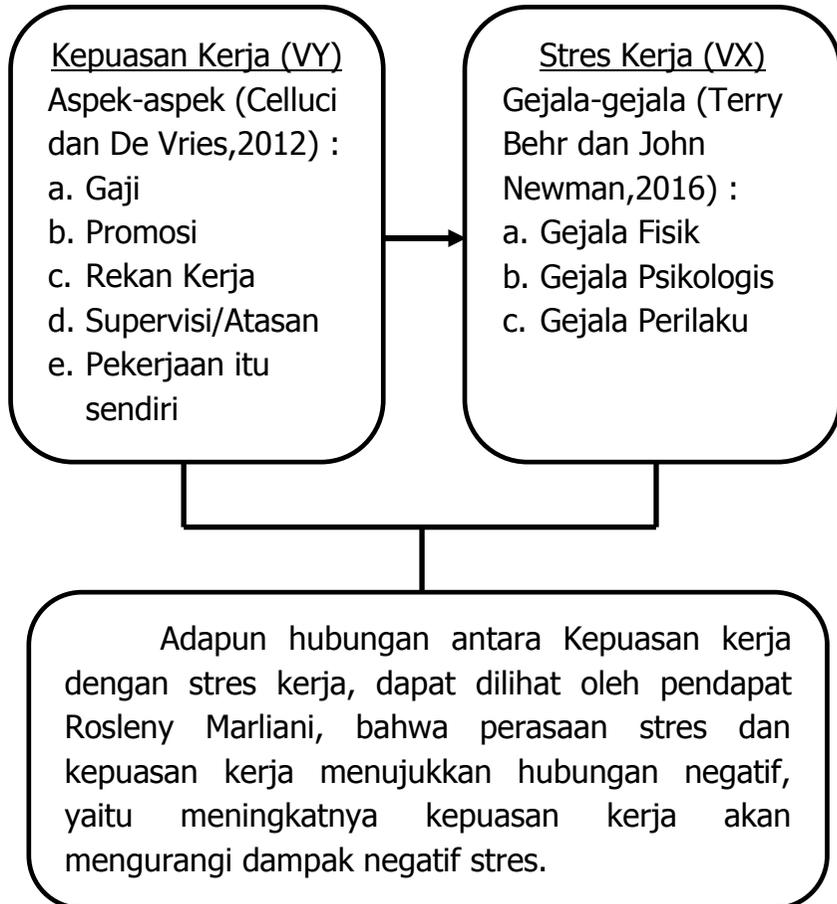
Handoko (Patimah,2016:68), telah melakukan penelitian dan kesimpulannya ada banyak faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, pegawai dapat bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik

pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomi, teknis, serta kepribadian lainnya. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada.

Adapun hubungan stres kerja dengan kinerja dapat dilihat dari hasil penelitian, sebagaimana hasil penelitian oleh Chadek Novi Charrisma dewi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila (2014), diperoleh dari pengolahan data, dapat dikatakan bahwa uji hipotesis dalam penelitian ini ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja kerja karyawan pada bagian tenaga penjualan ud surya raditya negara.

Adapun pendapat lain menurut Peni Tunjung sari (2011), bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja, yang berarti Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: "terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) kota Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif, menurut *American Psychological Association* (APA), penelitian kuantitatif merupakan studi yang menghasilkan angka yang berasal dari pengamatan untuk tujuan menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti dengan penerapan berbagai metode statistik deskriptif dan inferensial (Reza,2016:33).

Menurut Sugiono (2015:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian korelasional, yang dimana penelitian ini merupakan salah satu bentuk rancangan penelitian kuantitatif. Jika seorang peneliti ingin menguji hubungan diantara dua variabel ataupun lebih, maka rancangan korelasional sesuai digunakan sebagai rancangan pendekatan penelitian korelasi (Reza,2016:35).

## **3.2. Identifikasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiono (2014:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penerapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi masing-masing, dalam (Azwar,2011:61). Berdasarkan fenomena yang ada dan berbagai pendapat ahli, peneliti mengidentifikasi variabel-variabel yang ada dalam penelitian, diantaranya:

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

## **3.3 Definisi Operasional Penelitian**

Untuk memfokuskan kajian penelitian ini, maka peneliti melakukan operasionalisasi masing-masing variabel yang ada dalam penelitian.

### **3.3.1 Stres Kerja**

Stres kerja yang dimaksud disini ialah, kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi anggota pol-pp dimana ia melaksanakan tugas melebihi kemampuan dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan) yang dialami oleh Anggota Satuan

Polisi Pamong Praja operasional Lapangan di Kota Palembang

Untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Terry Beehr dan Newman, yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Patimah,2016:132).

### **3.3.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang positif dari anggota yang meliputi perasaan dan tingkah laku oleh anggota sat pol-pp operasional lapangan dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur berdasarkan atribut psikologi dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Celluci dan De Vries antara lain: Kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi/atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Finsensia,2012).

## **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Suharsimi, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Selanjutnya menurut Saifuddin Azwar, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Reza,2016:35). Kemudian menurut Sugiyono (2016:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polisi Pamong Praja operasional lapangan di Kota Palembang yang berjumlah 160 anggota.

**Tabel 3**

**Jumlah populasi anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang**

Laki-laki	128
Perempuan	32
Jumlah	160

Adapun karakteristik yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di Kota Palembang
- b. Anggota yang berusia 18-28Th
- c. Anggota yang berstatus honorer

**3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh yang ada dipopulasi, melainkan hanya mengambil bagian dari populasi yang telah ditetapkan atau disebut dengan sampel dimana jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110

anggota. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Nomogram Herry King (Sugiyono,2012:71) dengan taraf kesalahan taraf 5%.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara *simple random sampling*. Menurut Sugiono (2016:93), teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Lebih lanjut menurut Cholid Narbuko & Abu Achmadi (2002:111), pengambilan sampel secara random sederhana dilakukan secara undian, yaitu mengundi nama-nama subjek dalam populasi. Cara ini diawali dengan membuat daftar lengkap nama atau nomor tersebut kemudian diundi untuk mengambil sampel sebanyak yang digunakan.

**Tabel 4**

**Jumlah sampel penelitian anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang**

Laki-laki	91
Perempuan	19
Jumlah	110

**3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiono,2016:105). Adapaun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berbentuk skala. Skala ialah suatu metode penelitian dengan

menggunakan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh subjek, dalam (Sumandi,2009:15). Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yang dikemukakan oleh Azwar (2013:6), yaitu:

- a. Stimulus atau item dalam skala psikologi berupa pernyataan atau pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
- b. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu berisi banyak item.
- c. Respon subjek tidak diklasifikasi sebagai jawaban "benar" atau "salah". Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Metode skala dipilih karena berdasarkan asumsi bahwa (1) subjek adalah orang yang paling tau tentang dirinya, (2) apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) interpretasi subjek terhadap pernyataan-pernyataan yang disajikan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan alat ukur sebagai berikut:

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 3.5.1 Skala Stres Kerja

**Tabel 5**

#### **Pedoman Penilaian Skala Stres Kerja**

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
1	SS (Sangat Sesuai)	4	1
2	S (Sesuai)	3	2
3	TS (Tidak Sesuai)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Item pernyataan tersebut berjumlah 50 item. Jenis pernyataan dalam skala stres kerja ini diberikan dalam dua bentuk pernyataan yaitu *Favorable* dan *unfavorable*, masing-masing berjumlah 25 pernyataan.

Distribusi penyebaran item dari tiap-tiap komponen tersebut dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Table 6**

#### ***Blue Print* Skala Stres Kerja**

<b>No</b>	<b>Gejala-gejala stres kerja</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sebaran <i>Item</i></b>		<b>Jumlah</b>
			<b><i>favorable</i></b>	<b><i>unfavorable</i></b>	
1	Psikologis	Kecemasan	1, 2, 3,	11, 12,	8

			4	13, 14	
		Marah	5, 6, 7	15, 16, 17	6
		Kebosanan	8, 9, 10	18, 19, 20	6
2	Fisiologis	Kondisi Fisik	21, 22, 23	27, 28, 29	6
		Perubahan metabolisme dalam tubuh	24, 25, 26	30, 31, 32	6
3	Perilaku	Penurunan dalam produktivitas kerja	33, 34, 35	42, 43, 44	6
		Perubahan dalam kebiasaan makan	36, 37, 38	45, 46, 47	6
		Gelisah	39, 40, 41	48, 49, 50	6
<b>Total Item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

### 3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

**Tabel 7**

#### **Pedoman Penilaian Skala Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>
1	SS (Sangat Sesuai)	4	1
2	S (Sesuai)	3	2
3	TS (Tidak Sesuai)	2	3
4	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Item pernyataan tersebut berjumlah 50 item. Jenis pernyataan dalam skala kepuasan kerja ini diberikan dalam dua bentuk pernyataan yaitu *Favorable* dan *unfavorable*, masing-masing berjumlah 25 pernyataan.

Distribusi penyebaran item dari tiap-tiap komponen dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8**

***Blue Print* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek- aspek kepuasan kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Juml ah
			<i>Favor able</i>	<i>Unfav orable</i>	
1	Gaji	Tunjangan / Kompensasi	1, 2, 3	6, 7, 8	6
		Keperluan	4, 5	9, 10	4
2	Promosi	Kemajuan karir	11, 12	16, 17	4
		Naik Jabatan	13, 14, 15	18, 19, 20	6
3	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	21, 22	26, 27	4
		Kerja sama	23, 24, 25	28, 29, 30	6
4	Supervisi / atasan	Dukungan dari atasan	31, 32	36, 37	4

		Pengawasan	33, 34, 35	38, 39, 40	6
5	Pekerjaan itu sendiri	Lingkungan	41, 42	46, 47	4
		Beban pekerjaan	43, 44, 45	48, 49, 50	6
<b>Total item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

### 3.6 Uji Validitas dan Raliabilitas

#### 3.6.1 Validitas

Menurut Imam Setyawan validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Reza,2016:67). Saifuddin Azwar menyatakan bahwa validitas dan pengertiannya yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan, skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, sejumlah skala ini mampu mengukur atribut yang hendak dirancang untuk mengukurnya. Validitas adalah karakteristik utama yang harus dimiliki setiap skala. Apakah skala berguna atau tidak sangat ditentukan oleh tingkat validitas (Reza,2016:69).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstrak. Validitas konstrak adalah validitas yang menunjukkan sejauhmana suatu tes mengukur *trait* atau konstrak teoritik yang hendak diukur. Untuk pengujian validitas konstrak, diperlukan analisis statistika yang kompleks seperti prosedur analisis faktor (Reza,2016:73).

Adapun pengukuran validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* yang dilakukan untuk menguji korelasi antara dua variabel dengan asumsi bahwa korelasi itu bersifat linear. Untuk menentukan bahwa item skala valid atau gugur. Dapat digunakan kaidah bahwa jika hasil korelasi antara masing-masing item dengan item totalnya memiliki nilai probabilitas  $p < 0,05$  (taraf signifikansi 5%), (Reza,2016:77).

### **3.6.2 Reliabilitas**

Imam setyawan mengatakan bahwa, reliabilitas bisa diartikan sebagai tingkat keajegan. Menurut Saifuddin Azwar, reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang menandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila eoro pengukurannya terjadi secara random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya (Reza,2016:97).

Uji reliabelitas dalam penelitian menggunakan teknik *cronbach's alpha coefficient* dengan SPSS *for windows versi 20*. Suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor reliabilitas yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 dapat diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas semakin mendekati 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu,2016).

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data terbagi mejadi 2 bagian yaitu uji asumsi (parasyarat) dan uji hipotesis. Uji prasayarat meliputi : (1) uji normalitas, dan (2) uji linieritas

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui apakah skor data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak sebagai salah satu syarat pengujian asumsi sebelum tahapan uji analisis statistik untuk pembuktian uji hipotesis. Salah satu jenis uji normalitas data adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Sutrisno Hadi, kaidah yang digunakan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusikan normal atau tidak, jika nilai  $p > 0,05$  maka dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $p \leq 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal (Reza,2016:67).

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak sebagai salah satu syarat pengujian asumsi sebelum tahapan uji analisis statistik untuk pembuktian uji hipotesis. Sutrisno Hadi mengungkapkan bahwa, kaidah untuk menentukan data yang linier adalah jika nilai  $p < 0,05$  maka dikatakan data linier. Sebaliknya, jika nilai  $p > 0,05$  maka dikatakan tidak linier (Reza,2016:67).

#### c. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah peneliti, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Setelah terpenuhinya uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilakukan uji hipotesis. Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana (*simple regression*) yaitu untuk mengetahui bentuk hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat (Reza,2016). Dengan tujuan untuk membuat perkiraan (prediksi) hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja dan digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel dependen di manipulasi atau dinaik turunkan.

Adapun analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20 *for windows*. Adapun rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja operasional lapangan di kota Palembang”.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Orientasi Kancah Penelitian**

##### **4.1.1 Orientasi Kancah**

###### **A. POLISI PAMONG PRAJA**

###### **1. Sejarah berdirinya satuan polisi pamong praja**

Polisi pamong praja berdiri/lahir pada tahun 1950 di kota Yogyakarta. Berdasarkan keputusan MENDAGRI Nomor 32/2/20 dan Nomor 32/2/21 tanggal 3 maret 1950 diberi nama Kesatuan Polisi Pamong Praja. Pada tanggal 11 Febuari 1963 peraturan menteri pemerintahan umum dan otonomi daerah Nomor 1 Tahun 1963 kesatuan polisi pamong praja diubah menjadi Pagar Baya. Kemudian berdasarkan peraturan menteri pemerintahan umum dan otonomi daerah Nomor 1 Tahun 1963 tanggal 11 febuari 1963 dengan nama Pagar Baya menjadi Kesatuan Pagar Praja. Pada tahun 1974 berdasarkan undang-undang nomor 5 Kesatuan Pagar Praja diubah menjadi Polisi Pamong Praja.

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan peraturan pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang pedoman Satuan Polisi Pamong Praja adalah apatur pemerintah daerah yang bertugas membantu kepala daerah yang bertugas membantu kepada daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban, menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah.

Perlengkapan perorangan Polisi Pamong Praja berdasarkan peraturan menteri dalam negeri Nomor 35 Tahun 2005 tentang pedoman pakaian dinas, perlengkapan dan peralatan Satuan Polisi Pamong Praja antara lain: tongkat karet, tongkat rotan panjang, borgol, tameng terbuat dari feber glas, senter, ferplas berikut sarung, tas/ ransel standar TNI, jaket/ jas hujan, rompi, alat pengaman gas ejektor dengan amunisi, gas air mata, senjata api genggam antara lain: *reveloper* dapat digunakan dengan peluru tajam/ peluru hampa dan peluru gas, sangkur/ pisau belati, kartu anggota, alat kejut/ beladiri beraliran listrik.

## 2. Sejarah singkat polisi pamong praja kota Palembang

Polisi pamong praja kota Palembang mulai terbentuk pada tahun 2000 bernama Kantor Satuan Polisi Pamong Praja, pada tahun 2001 berubah menjadi Dinas Polisi Pamong Praja, kemudian berdasarkan Perda kota Palembang Nomor 6 berubah menjadi Satuan Polisi Pamong Praja.

Perda Nomor 6 Tahun 2006, tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Sat Pol PP Kota Palembang, saat itu sat linmas belum masuk di Sat Pol PP, maka diubah menjadi Perda Nomor 6 Tahun 2012 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Sat Pol PP kota Palembang, sudah termasuk sat linmas. Maka tugas pokok dan fungsinya menegakkan perda dan atau aturan peraturan walikota, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat. Peraturan walikota Palembang Nomor 29 tahun 2012 tentang pelaksanaan perda kota Palembang Nomor 6 tahun 2012 standar operasional prosedur (SOP) Sat Pol PP kota Palembang

sedang dalam proses tanda tangan dari walikota Palembang.

### 3. kewenangan

Kewenangan Polisi Pamong Praja ialah menertibkan dan menindak warga masyarakat atau badan hukum yang mengganggu ketentraman dan ketertiban umum, melaksanakan pemeriksaan atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah dan peraturan kepala daerah dengan melakukan tindakan refresif non yudisial.

### 4. Kewajiban

Adapun Kewajiban yang harus dilakukan anggota Sat Pol PP adalah sebagai berikut:

- a. Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak azazi manusia dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Melaporkan kepada kepolisian negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana yang bersifat pelanggaran atau kejahatan.
- d. Menyerahkan kepada ppns atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap peraturat daerah dan peraturan kepala daerah.

## 5. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari Polisi Pamong Praja ini adalah sebagai berikut:

Visi: Terwujudnya keamanan dan ketertiban di masyarakat.

Misi:

- a. Meningkatkan keamanan dan ketertiban serta kenyamanan dalam wilayah kota Palembang
- b. Menciptakan pelayanan yang prima serta profesional terhadap masyarakat khususnya dibidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- c. Sat Pol PP bukan lagi sebagai musuh atau antipati di mata masyarakat, namun sebagai petugas yang dibutuhkan, dihormati, dan dicintai di masyarakat.
- d. Motto Sat Pol PP kota Palembang: Bertakwa, berwibawa, dan humanis.

## 6. Susunan Organisasi dan fungsi serta tata kerja

Kepala satuan : Drs. Alex Ferdinandu, S,M.Si

Sekretaris : Drs. Rachmat Maulana

Bagian-bagian

Umum & kepegawaian : Surdianda, S.Sos

Keuangan : Rahmat Bintoro, ST

Perencanaan : M. Ridwan, SH

Bidang-bidang

Penegak uu daerah : Dedi Harapan, SE, M.Si

Ketertiban umum : H. Sri Hendra, SE. MM

Sumber daya aparatur : Drs. Kadarsyah, M.Si

Perlindungan masyarakat : Herison, SH. MH

Seksi-seksi

Pembinaan : Hairul Efendi, SH

Operasional	: Hery Andriandi, SH
Pelatihan dasar	: M. Irfan Nurachman, SH
Perlindungan masyarakat	: Ahmad Ali Kosim, S.Ap
Penyelidikan	: Bahktiar, SH
Pengawasan	: Budi Norma, SE, M.Si
Teknis fungsional	: Lio Chandra, SH
Kewaspadaan dini	: Bambang Irawan, SE

## **4.2. Pelaksanaan Penelitian**

### **4.2.1. Perisapan penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahapan awal yang perlu dipersiapkan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dilapangan. Adapun langkah-langkah persiapan yang harus dilakukan ialah:

#### **a. Persiapan administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian ini dimulai dari pengurusan surat izin penelitian dikeluarkan oleh dekan fakultas Psikologi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor B-1662/Un.09/IX/PP.09/01/2018. Pada tanggal 09 Januari 2018 yang ditujukan kepada Kepala SAT POL-PP Kota Palembang.

Selanjutnya surat izin diberikan kepada Kepala SAT POL-PP Kota Palembang berupa surat izin pelaksanaan penelitian dengan nomor 800/0386/PP/2018 pada tanggal 19 februari 2018.

#### **b. Persiapan alat ukur**

Pada persiapan alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur guna mengukur tingkat stres kerja dan kepuasan kerja pada anggota Satuan Polisi

Pamong Praja operasional lapangan di Kota Palembang dengan menggunakan skala likert. Skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Celluci dan De Vries (Finsensia,2012), yang terdiri dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan skala stres kerja dibuat berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Terry Behr dan John Newman (Patimah,1999:123), yang terdiri dari gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian, peneliti melakukan uji coba (*Try Out*) terlebih dahulu terhadap dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, guna melihat validitas dan reliabilitas dari item pada skala yang digunakan.

Adapun untuk menentukan responden *Try out* dalam penelitian ini peneliti berpedoman pada Wahyu Widhiarso (Reza,2016:65), yaitu setidaknya 60 subjek sudah memasuki daerah aman versi statistik. Sedangkan versi metodologi, jumlah responden yang representatif untuk menghitung keandalan skala adalah lebih kurang 100 orang, ada juga yang menyatakan seperempat dari populasi.

Selain itu sebelum peneliti melakukan *try out* skala penelitian secara empiris, skala penelitian yang disusun oleh peneliti juga dikoreksi oleh para ahli. Pada hal ini ahli yang mengoreksi skala yang telah disusun oleh peneliti adalah kedua pembimbing dalam penelitian ini. Total keseluruhan anggota Sat Pol PP operasional lapangan dikota Palembang berjumlah 160 anggota, untuk responden *try out* peneliti mengambil populasi pada

anggota Sat Pol PP Kota Lubuk Linggau dan Musi Rawas secara acak dengan jumlah sebesar 80 anggota.

Adapun teknik yang peneliti gunakan untuk pengambilan sampel pada *try out* ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu penentuan responden diambil secara acak dan mewakili setiap anggota.

**Table 9**

***Blue Print* Skala Stres Kerja**

No	Gejala-gejala stres kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Psikologis	Kecemasan	1, 2, 3, 4	11, 12, 13, 14	8
		Marah	5, 6, 7	15, 16, 17	6
		Kebosanan	8, 9, 10	18, 19, 20	6
2	Fisiologis	Kondisi Fisik	21, 22, 23	27, 28, 29	6
		Perubahan metabolisme dalam tubuh	24, 25, 26	30, 31, 32	6

3	Perilaku	Penurunan dalam produktivitas kerja	33, 34, 35	42, 43, 44	6
		Perubahan dalam kebiasaan makan	36, 37, 38	45, 46, 47	6
		Gelisah	39, 40, 41	48, 49, 50	6
<b>Total Item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

**Tabel 10**

***Blue Print* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek-aspek kepuasan kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Gaji	Tunjangan / Kompensasi	1, 2, 3	6, 7, 8	6
		Keperluan	4, 5	9, 10	4

2	Promosi	Kemajuan karir	11, 12	16, 17	4
		Naik Jabatan	13, 14, 15	18, 19, 20	6
3	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	21, 22	26, 27	4
		Kerja sama	23, 24, 25	28, 29, 30	6
4	Supervisi / atasan	Dukungan dari atasan	31, 32	36, 37	4
		Pengawasan	33, 34, 35	38, 39, 40	6
5	Pekerjaan itu sendiri	Lingkungan	41, 42	46, 47	4
		Beban pekerjaan	43, 44, 45	48, 49, 50	6
<b>Total item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

## 1. Uji Validitas Item dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

### a. Uji Validitas Item Skala Stres Kerja

Menurut Alhamdu (2016:46) seleksi terhadap item-item pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson's Product Moment* yang terdapat pada program SPSS (*Statistik Package For Social Science*) Versi 20 *for windows* untuk mengetahui item yang valid dan gugur ditentukan berdasarkan koefisien korelasi  $p < 0,05$  (dengan taraf signifikansi 5%).

Setelah dilakukannya analisis seleksi terhadap item skala stres kerja yang berjumlah 50 item, diperoleh 35 item yang memiliki batas koefisien korelasi  $p < 0,05$  dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian, sedangkan 15 item lainnya tidak mencapai batas koefisien korelasi  $p > 0,05$  dan dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel 11.

**Table 11**

### ***Blue Print* Skala Stres Kerja**

No	Gejala-gejala stres kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	Psikologis	Kecemasan	1, 2, 3, 4	11, 12, 13, 14	8
		Marah	5, 6, 7	15, (16),	6

				(17)	
		Kebosanan	8, (9), 10	18, (19), (20)	6
2	Fisiologis	Kondisi Fisik	21, 22, 23	(27), 28, 29	6
		Perubahan metabolis me dalam tubuh	(24), 25, 26	30, 31, 32	6
3	Perilaku	Penurunan dalam produktivitas kerja	(33), (34), (35)	(42), 43, 44	6
		Perubahan dalam kebiasaan makan	36, 37, 38	45, (46), (47)	6
		Gelisah	39, 40, 41	(48), (49), 50	6
<b>Total Item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

Yang terdapat tanda ( ) adalah item yang gugur, dalam artian tidak dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 12**

***Blue Print* Penelitian Skala Stres Kerja**

No	Aspek-aspek stres kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Psikologis	Kecemasan	1, 2, 3, 4,	10, 11, 12, 13	8
		Marah	5, 6, 7	14	4
		kebosanan	8, 9	15	3
2	Fisiologis	Kondisi Fisik	16, 17, 18,	21, 22	5
		Perubahan metabolis me dalam tubuh	19, 20	23, 24, 25	5
3	Perilaku	Penurunan dalam produktivitas kerja	-	32, 33	2
		Perubahan dalam kebiasaan	26, 27, 28	34	4

		makan			
		Gelisah	29, 30, 31	35	4
<b>Total Item</b>			<b>20</b>	<b>15</b>	<b>35</b>

Blue print skala stres kerja setelah dikeluarkannya item-item yang gugur dengan penomoran baru.

### **b. Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja**

Saifuddin azwar (2012:112), berpendapat bahwa untuk mengetahui skala stres kerja reliabel atau tidaknya dapat ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas skala stres kerja dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang diperoleh menunjukkan *alpha* sebesar 0,716. Maka dengan demikian skala stres kerja dapat dikatakan reliabel

## **2. Uji validitas item dan Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja**

### **a. Uji Validitas Item Skala Kepuasan Kerja**

Pada hal ini untuk menguji item-item pada skala kepuasan kerja dinyatakan valid atau tidaknya dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson's Product Moment* yang terdapat dalam program SPSS Versi 20 *for windows* untuk mengetahui item yang valid atau gugur akan ditentukan berdasarkan koefisien korelasi  $p < 0,05$  (dengan taraf signifikansi 5%).

Setelah dilakukan analisis seleksi terhadap item skala kepuasan kerja yang berjumlah 50 item, diperoleh 36 item yang memiliki batas koefisiensi korelasi  $p < 0,05$  yang dianggap valid dan dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan terdapat 14 item yang tidak valid atau tidak mencapai batas koefisien korelasi  $p > 0,05$  dan dinyatakan gugur atau dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13**

***Blue Print* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek- aspek kepuasan kerja	Indikator	Sebaran <i>Item</i>		Ju mla h
			<i>Favor able</i>	<i>Unfavo rable</i>	
1	Gaji	Tunjangan / Kompensasi	(1), 2, 3	(6), 7, 8	6
		Keperluan	(4),(5)	9, 10	4
2	Promosi	Kemajuan karir	(11), (12), 13	16, (17), 18	6
		Naik	14, 15	19, 20	4

		Jabatan			
3	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	21, (22)	26, 27	4
		Kerja sama	23, 24, (25)	28, 29, 30	6
4	Supervisi / atasan	Dukungan dari atasan	31, 32	36, 37	4
		Pengawasan	33, 34, 35	38, 39, 40	6
5	Pekerjaan itu sendiri	Lingkungan	(41), (42)	(46), (47)	4
		Beban pekerjaan	(43), 44, 45	48, 49, 50	6
<b>Total item</b>			<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>

yang terdapat tanda ( ) adalah item yang gugur dalam artian tidak dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 14****Blue Print Penelitian Skala Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Aspek-aspek kepuasan kerja</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sebaran Item</b>		<b>Jumlah</b>
			<b><i>Favorable</i></b>	<b><i>Unfavorable</i></b>	
1	Gaji	Tunjangan/ Kompensasi	1, 2	3, 4	4
		Keperluan	-	5, 6	2
2	Promosi	Kemajuan karir	7	10, 11	3
		Naik jabatan	8, 9	12, 13	4
3	Rekan Kerja	Dukungan rekan kerja	14	17, 18	3
		Kerja sama	15, 16	19, 20, 21	5
4	Supervisi / atasan	Dukungan dari atasan	22, 23	27, 28	4
		Pengawasan	24, 25, 26	29, 30, 31	6
5	Pekerjaan itu sendiri	Beban pekerjaan	32, 33	34, 35, 36	5

<b>Total item</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>36</b>
-------------------	-----------	-----------	-----------

Tabel 12 diatas merupakan Blue print skala stres kerja setelah dikeluarkannya item-item yang gugur dengan penomoran baru.

### **b. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja**

Setelah uji validitas skala kepuasan kerja, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *cronbach's alpha* dengan SPSS versi 20. Menurut Sutrisno Hadi (Reza,2016:98) teknik *alpha* dari *cronbach* menghasilkan koefisien *alpha* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya hasil saja pada sekelompok responden. Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka masalah yang mungkin timbul pada pendekatan reliabel tes ulang dapat dihindari.

Taraf terendah nilai koefisien dalam uji reliabilitas sebagaimana pendapat Sugiyono (Reza,16:103), instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Menurut Saifuddin Azwar (2016:103), untuk mengetahui skala kepuasan kerja reliabel atau tidaknya ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran reliabel.

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan peneliti didapatkan nilai *alpha* sebesar 0,789 yang berarti nilai tersebut mencapai 0,6 serta mendekati 1. Oleh karena itu skala ini dinyatakan reliabel.

#### **4.2.2 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 09 januari 2018 sampai 12 febuari 2018 yang meliputi proses koordinasi pelaksanaan penelitian, pengambilan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Adapun yang meliputi proses koordinasi pelaksanaan penelitian ialah, surat permohonan izin pelaksanaan penelitian. Setelah surat izin dimasukkan peneliti menemui sub bagian umum kemudian lanjut menemui seksi satuan perlindungan masyarakat untuk membicarakan waktu dan tempat yang digunakan untuk penelitian. Seksi satuan perlindungan masyarakat memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan menyetujui lokasi yang akan didatangi untuk melaksanakan penelitian yang akan peneliti minta.

Proses pengambilan data berlangsung pada tanggal 15 januari 2018 pada anggota Sat Pol PP Lubuk Linggau yang berjumlah 175 anggota. Dari 175 anggota peneliti hanya mengambil 80 anggota untuk digunakan menjadi responden *try out* dan diambil secara acak. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala yang telah disiapkan oleh peneliti, kemudian skala tersebut dibuat dalam bentuk seperti buku yang didalamnya termuat skala stres kerja dan kepuasan kerja, penyampaian skala dilakukan secara langsung oleh peneliti, pengambilan data dilakukan secara bertahap. Peneliti dibantu oleh 4 asisten untuk membantu menyebarkan angket kepada para anggota Sat Pol PP. Penelitian ini dilakukan dari pukul 08.10-10.30. pada jam tersebut pengambilan data berlangsung selama beberapa hari.

Selanjutnya analisis data, penyusunan laporan penelitian mulai dari skoring hasil penelitian dibantu dengan 2 asisten, dan seterusnya menginput data hingga seluruh data yang didapat dimasukkan ke dalam komputer, selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas dan linieritas dan uji hipotesis menggunakan metode yang telah ditentukan.

Terakhir penyusunan laporan penelitian, peneliti mengumpulkan bahan-bahan berupa buku, jurnal, serta memasukkan hasil penelitian guna membuat laporan penelitian berupa bab 4 skripsi.

## **4.3 Hasil Penelitian**

### **4.3.1 Kategorisasi Variabel Responden Penelitian**

Dalam menentukan penggolongan jenjang tingkat kecerdasan emosional dan konsep diri pada responden, menurut Saifuddin Azwar (Reza,2016:106), tujuan kategorisasi jenjang (ordinal) adalah menepatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Banyaknya jenjang kategorisasi yang dibuat biasanya tidak lebih dari 5, tetapi tidak kurang dari 3.

Dalam penelitian ini peneliti menyusun masing-masing kategori dari kedua variabel penelitian dengan jumlah 3 jumlah kategori dalam menentukan norma kategorisasi setiap variabel, penelitian menggunakan penentuan norma berdasarkan norma empirik (Reza, 2016).

### **a. Kategorisasi Tingkat Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penghitungan skor kategori maka secara terperinci pembagian jenjang kategorisasi tingkat stres kerja dapat dilihat pada tabel 15.

**Tabel 15**  
**Kategorisasi Tingkat Stres Kerja**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq 54$	Rendah	21	19%
$X \leq 80$	Sedang	73	66%
$> 80$	Tinggi	16	15%
Total		110	100%

Tabel diatas menjelaskan kategori skor terendah yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 19%, kategori skor sedang sebanyak 73 orang atau sebesar 66%, dan kategori skor tinggi sebanyak 16 orang atau sebesar 15%. Tingkat stres kerja yang dialami anggota sebagian besar anggota ialah pada kategori sedang, yakni sebanyak 73 orang atau sebesar 66%.

### **b. Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penghitungan skor kategori maka secara terperinci pembagian jenjang kategorisasi tingkat kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16**  
**Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
$X \leq 106$	Rendah	17	15%
$X \leq 132$	Sedang	79	72%
$> 132$	Tinggi	14	13%
Total		110	100%

Tabel diatas menjelaskan kategorisasi skor terendah yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 15%, kategori skor sedang yaitu sebanyak 79 orang atau 72%, dan kategori skor tinggi sebanyak 14 orang atau 13%. Tingkat kepuasan kerja yang dialami sebagian besar anggota ialah pada kategori sedang, yakni sebanyak 79 orang atau sebesar 72%.

#### **4.3.2 Uji Asumsi (Prasyarat)**

Uji normalitas dan linieritas merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis regresi sederhana dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dan kebenaran yang seharusnya ditarik.

##### **a. Uji Normalitas**

Juliansyah Noor (2014:174), berpendapat bahwa Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdasarkan populasi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Alhamdu (2016:163), Data disebut

berdistribusi normal apabila data tersebut signifikansinya lebih dari  $p > 0,05$ . Hasil dari uji normalitas untuk variabel kepuasan kerja dan stres kerja dapat dilihat dari tabel 17.

**Tabel 17**  
**Deskripsi Hasil Uji Normalitas**

Variabel	One Simple Kolmogorov-Smirnov test sig $p > 0,05$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,273	Normal
Stres Kerja	0,801	Normal

Berdasarkan tabel deskripsi hasil normalitas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Hasil uji normalitas terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,273. Berdasarkan data tersebut  $p = 0,273 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.
- 2) Hasil uji normalitas terhadap variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,801. Berdasarkan data tersebut  $p = 0,801 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel stres kerja berdistribusi normal.

### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan suatu upaya untuk memahami salah satu asumsi analisis regresi linieritas yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linier. Kurva linier dapat dibentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat.

Tujuan dari linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Jika  $p < 0,05$  maka hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan linier. Dan sebaliknya jika  $p > 0,05$  maka kedua variabel dinyatakan tidak linier. Berikut ini hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel 18.

**Tabel 18**  
**Deskripsi Hasil Uji Linieritas**

Model Summary		Keterangan
F	Sig.	Linier
59.205	0,000	

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Curva Esimation* antara stres kerja dengan kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $p = 0,000$ , nilai  $p = < 0,05$ . Pengujian yang dilakukan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan linier.

### **c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel X (stres kerja) dengan variabel Y (kepuasan kerja) tersebut dengan seberapa besar sumbangsih antara kedua variabel tersebut.

Penghitungan statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows*. Menurut Triton Prawira Budi, probalitas atau  $p < 0,05$  memiliki arti bahwa koefisien regresi signifikan.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 19

**Tabel 19**

**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	138,907	9,421		14,745	,000
1 kepuasan kerja	-,607	,079	-,595	-7,694	,000

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa:

$$Y = 138,907 + (-0,595) X$$

Koefisien regresi X sebesar -0,595 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja, maka nilai stres kerja anggota akan berkurang sebesar -0,595, sedangkan tanda negatif (-) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dan tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan negatif. Semakin tinggi nilai X maka semakin rendah nilai Y dan sebaliknya, semakin rendah nilai X maka semakin tinggi nilai Y.

Dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Angka tersebut menunjukkan bahwa

H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel stres kerja (Y) anggota satuan polisi pamong praja kota Palembang. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel-variabel penentu kepuasan kerja anggota secara nyata berpengaruh pada tingkat stres kerja anggota satuan polisi pamong praja kota Palembang.

Setelah diketahui pengaruhnya, pada tabel dibawah disajikan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja anggota satuan polisi pamong praja kota Palembang.

**Tabel 20**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 <sup>a</sup>	,354	,348	10,694

Dari hasil analisis diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,354. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (stres kerja) adalah sebesar 35,4%, sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Untuk menentukan arah hubungan antar variabel, *Scatterplot* akan memberitahui arah hubungan antara variabel, apakah positif atau negatif. Apabila titik-titik data terbentang dari kiri bawah menuju kearah kanan, arah

hubungan variabel adalah positif. Sebaliknya apabila titik-titik data terbentang dari kiri atas kemudian turun kebawah, arah hubungannya adalah negatif. Sedangkan titik-titik yang tergambar pada kurva adalah titik-titik yang terbentang dari kiri atas kemudian turun kebawah, jadi arah hubungannya adalah negatif.

#### **4.4 Pembahasan**

Menjadi seorang Anggota Sat Pol PP bukanlah hal yang mudah, tanggung jawab yang di emban cukup berat. Namun apapun yang terjadi mereka tetap harus siap, sigap, cepat dan tanggap.

Sebagaimana pendapat Davis dan Newstrom (Marliani,2015:243), mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan anggota karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Lebih lanjut menurut Handoko (Sutrisno,2016:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para anggota karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif anggota terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat stres kerja pada anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang memiliki tingkat tinggi sebanyak 16 anggota atau sebesar 15%, kategori sedang sebanyak 73 anggota

atau sebesar 66%, dan kategori rendah sebanyak 21 anggota atau sebesar 19%.

Sementara itu untuk stres kerja pada tingkat sedang sebanyak 73 anggota atau sebesar 66% yang dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang sedang. Adapun tingkat stres kerja yang didapatkan dari aspek-aspek stres kerja yaitu aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, tingkat kepuasan kerja pada anggota Sat Pol-PP Operasional lapangan di kota Palembang ialah kategori tinggi sebanyak 14 anggota atau sebesar 13%. Kategori sedang sebanyak 79 anggota atau sebesar 72%. Sedang kategori rendah sebanyak 17 anggota atau sebesar 15%.

Tingkat kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang sebesar 72% yang dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja pada anggota Sat Pol-PP operasional lapangan di kota Palembang berada pada tingkat sedang atau cukup.

Adapun hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota Sat Pol-PP kota Palembang diperkuat dengan adanya kontribusi dari kepuasan kerja sebesar 35,4% yang mempengaruhi stres kerja, sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Terdapat firman Allah yang bersangkutan dengan stres kerja yang terdapat dalam surat surat Al-Baqarah ayat 155, yaitu

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ  
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۗ وَدَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: "dan sesungguhnya Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang sabar".

Ayat tersebut menyatakan bahwa tiada suatu bencanapun yang menimpa kamu atau siapapun di bumi melainkan telah tercatat dalam kitab Lauh Mahfuzhdan atau ilmu Allah. Allah bepesan agar kita mampu menguasai, mengendalikan dan mengontrol emosi atas semua musibah dan cobaan yang terjadi pada diri kita. Ini maknanya apapun yang terjadi pada diri kita hendaknya tidak membuat kita sampai tertekan, jatuh sakit, dan akhirnya memicu stres (Patimah,2016:8).

Sebagaimana pada fenomena awal yang terjadi dilapangan, peneliti menemukan bahwa anggota Sat Pol-PP cenderung tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Dengan persentase kepuasan kerja tinggi sebanyak 1 anggota atau sebesar 3%, sedang sebanyak 24 anggota atau sebesar 75%, dan rendah sebanyak 7 anggota atau sebesar 22%. Kemudian persentase stres kerja tinggi sebanyak 5 anggota atau sebesar 28%, sedang

sebanyak 18 anggota atau sebesar 56%, dan rendah sebanyak 9 anggota atau sebesar 28%.

Kemudian berdasarkan hasil analisis uji hipotesis diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja, signifikansi hubungan kedua variabel sebesar 0,000 dimana  $p < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja pada anggota Satuan polisi pamong praja operasional lapangan di kota Palembang. Kemudian nilai *R square* sebesar 0,354 menunjuk bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 35,4% bagi kepuasan kerja dan sisanya 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Selanjutnya nilai B menunjukkan bahwa stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif sebesar  $B = -0,595$ . Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja operasional lapangan di kota Palembang.

Hal ini sejalan dengan sebagaimana menurut Rosleny Marliani (2015:253), meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres. Dan menurut Wibowo (2014:18) bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara perasaan stres kerja dengan kepuasan kerja. Kemudian hasil penelitian oleh Adapun pendapat lain menurut Peni Tunjung sari bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja, yang berarti Semakin tinggi stres kerja maka akan semakin

rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Lebih lanjut menurut Aamodt, memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Adapun Landy, memahami stres kerja sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya (Marliani,2015:262).

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja (Sat Pol-PP) kota Palembang.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja operasional lapangan dikota Palembang. Yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi stres kerja. Adapun Kontribusi hubungan yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja pada stres kerja sebesar 35,4% dan sisanya 64,6% tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan simpulan diatas, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota perlu adanya peningkatan internalisasi nilai-nilai kerja dalam islam yang merupakan bagian dari ibadah. Dengan demikian, para anggota dapat mensyukuri lagi nikmat yang ada pada dirinya hingga dapat menghindari gejala stres kerja.
2. Untuk dapat mengurangi dampak stres kerja para anggota, sebaiknya instansi juga memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dengan

berpedoman pada nilai-nilai syariah. Diantaranya berupa gaji yang adil, sesuai dengan kinerja anggota. Penempatan anggota juga harus dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki anggota, sehingga para anggota dapat bekerja lebih maksimal.

3. Pihak manajemen instansi perlu melakukan evaluasi lebih mendalam seputar variabel-variabel lainnya. Yang dapat memengaruhi kepuasan kerja anggota, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada instansi secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdu. *Analisis Statistik Dengan Program SPSS*. Palembang. Noer Fikri. 2016
- As'ad, Moh. Dkk. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi Keempat*. Yogyakarta. Liberty 1998
- Andana, Komang. *Perilaku Keorganisasian Edisi 2*. Yogyakarta. Graha Ilmu. 2013
- Hurlock, Elizabeth B. *Development Psychology*. Diterjemahkan Oleh Istiwijayanti dan Soejarwo. Psikologi Perkembangan. Jakarta. Erlangga.2012
- Marliani, Rosleny. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia. 2015
- Narbuko, Cholid. Dkk. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Bumi Aksara. 2002
- Patimah, Siti. *Manajemen Stres Perspektif Pendidikan Islam*. Bandung. Alfabeta. 2016
- Reza, Iredho Fani. *Metodologi Penelitian Psikologi*. Palembang. Noer Fikri. 2016
- Reza, Iredho Fani. *Penyusunan Skala Psikologi*. Palembang. Noer Fikri. 2016
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta. 2003
- Siegall, Marc. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern Psikologi Terapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi Edisi 2*. Diterjemahkan Oleh A.

- Handayana Pudjaatmaka dan Meitasari. Jakarta. Arcan. 1998
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*. Bandung. Alfa Beta. 2016
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfa Beta. 2012
- Sutrisno, Edi. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Prenada Media Group. 2011
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenamedia Group. 2016
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi 4*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2010
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2014
- Wijono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana. 2010
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group. 2012

## **Di Akses dari Jurnal**

- Dewi, Chadek Novi Charisma. Dkk. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. Vol 2.2014
- Finsensia, Maria. Dkk. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende*. Vol 5(2).2012
- Gaol, Nasib Tua Tumban. *Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional*. Vol 24(1).2016
- Misbahuddin, Deden. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Vol 9(1).2016
- Mulyono, Fransisca. *Penanganan Stres Terkait Pekerjaan*. Vol 6(2).2010
- Reza, Iredho Fani. Dkk. *Hubungan Antara Religiusitas dengan Kecemasan Akademik Pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri*. Vol 2(2).2016
- Tukimin. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara*. Vol 15(1).2014
- Tunjungsari, Peni. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*. Vol.1(1).2011
- Wibowo, I Gede Putro. Dkk. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan*. ISSN: 2337-3067



# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS PSIKOLOGI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
NOMOR : B. 1123 / Un.09/IX/PP.1.2/10/2017

Tentang

### PENUNJUKKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S1)

- MENIMBANG :**
- Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
  - Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan;
  - Surat penunjukan Pembimbing **An. Rizka Kurniawati**, tanggal, 11 Oktober 2017.
- MENGINGAT :**
- Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
  - Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 407 tahun 2000;
  - Instruksi Direktur Bimbaga Islam Departemen RI Nomor KEP/E/PP.00.9/147/1985 tanggal 5 Juni 1985 tentang pelaksanaan SKS dan Program S1 UIN Raden Fatah;
  - Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
  - Pedoman Akademik UIN Raden Fatah No. LXXV tahun 2004;
  - Kep.Menag RI No. 31 tahun 2008 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang;
  - Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Perguruan Tinggi Agama;
  - Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama

### MEMUTUSKAN

**MENETAPKAN:**  
pertama

: Menunjuk Saudara :

	N A M A	N I P
<b>PEMBIMBING I</b>	Dr. M. Noupal, M.Ag	19721028200003 1 001
<b>PEMBIMBING II</b>	Kiki Cahaya Setiawan, M.Si	1671070901890003

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi atas nama Saudara :

N a m a : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Jurusan : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pamong Praja Oprasional Lapangan Di Kota Palembang

**Masa bimbingan** : 11 Oktober 2017 s/d 11 April 2018 ( Selama 6 Bulan )

- Kedua** : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : DI PALEMBANG  
PADA TANGGAL : 11 Oktober 2017  
D e k a n

**RIS'AN RUSLI**

Tembusan :

- Rektor UIN Raden Fatah Palembang
- Ketua Prodi Psikologi Islam pada Fakultas Psikologi
- Bendahara Fakultas Psikologi
- Mahasiswa yang bersangkutan
- Arsip.

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126  
Telp. (0711) 354668 website : [www.radenfatah.ac.id](http://www.radenfatah.ac.id)





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711)354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B. 625 / Un.09/IX/PP.1.2/08/2017 Palembang, 01 Agustus 2017  
Lamp : 1 (satu) Eks  
Hal : Permohonan Izin Pra Penelitian

Kepada Yth.  
**Kepala Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan**  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Sehubungan dengan rencana dan proses pengumpulan data dalam rangka penyusunan proposal penelitian skripsi mahasiswi kami:

Nama : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Jurusan : Psikologi Islam  
Rencana Tema Skripsi : Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja anggota polisi Pamong Praja bagian lapangan di kota Palembang

Maka kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat mengizinkan dan memberikan informasi dan data-data yang diperlukan terkait rencana penelitian mahasiswa kami tersebut di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu diucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

An, Dekan  
Wakil Dekan I

Muhamad Uyup

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Kaprodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan dan;
4. Arsip.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jln. Kapten F. Tendean No. 1059 Telp/Fax. (0711) 354715 – 370030  
Palembang 31129

Lampiran : -

Palembang, 15 Agustus 2017  
Kepada Yth,  
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kota Palembang  
di-  
Tempat

**SURAT PENGANTAR**

Nomor : 070/1093 /Ban.KBP/2017

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan memperhatikan :

1. a. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian pada Pasal 10 ayat 3, bahwa Bupati/Walikota melalui SKPD yang membidangi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik menerbitkan rekomendasi penelitian ruang lingkup Kabupaten/Kota.
  - b. Surat dari Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang, Nomor : B.625/Un.09/IX/PP.1.2/08/2017, Tanggal : 01 Agustus 2017, Hal : Izin Penelitian.
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diminta kepada Saudara untuk memberikan rekomendasi penelitian kepada :

Nama	Instansi	Judul Penelitian
RIZKA KURNIAWATI	Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pamong Praja Bagian Lapangan di Kota Palembang

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN



H. RICHARD CHAHYADI, AP, M. Si  
PEMBAH UTAMA MUDA/ IV/ c  
NIP 197604161994121001



**PEMERINTAH KOTA PALEMBANG**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA PALEMBANG**  
**JL. LUNJUK JAYA NOMOR 3 – DEMANG LEBAR DAUN PALEMBANG**  
**TELPON (0711) 368726**  
**Email : badankesbang@yahoo.co.id**

Palembang, 18 Agustus 2017

Nomor : 070 / / BAN.KBP / 2017  
Sifat : -  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
1. Kasat Pol PP Kota Palembang

di-

Palembang

Memperhatikan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Nomor : 070/1093/Ban.KBP/2017 Tanggal 15 Agustus 2017 perihal tersebut diatas, dengan ini diberitahukan kepada saudara bahwa :

No.	Nama	Instansi	Judul Penelitian
1.	Rizka Kurniawati	Universitas Islam Negeri(UIN) Raden Fatah Palembang	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pamong Bagian Lapangan Di Kota Palembang

Untuk melakukan praktek bimbingan konseling

Lama Praktek Bimbingan Konseling : 18 Agustus 2017 s.d 18 Februari 2018

**Dengan Catatan :**

1. Sebelum melakukan penelitian/survey/riset terlebih dahulu melapor kepada pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak diizinkan menanyakan soal politik, dan melakukan penelitian/survey/riset yang sifatnya tidak ada hubungan dengan judul yang telah diprogramkan.
3. Dalam melakukan penelitian/survey/riset agar dapat mentaati peraturan perundang-undangan dan adat istiadat yang berlaku didaerah setempat.
4. Apabila izin penelitian/ survey/riset telah habis masa berlakunya, sedang tugas penelitian/survey/riset belum selesai maka harus ada perpanjangan izin.
5. Setelah selesai mengadakan penelitian/survey/riset diwajibkan memberikan laporan tertulis kepada Walikota Palembang melalui Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perindungan Masyarakat Kota Palembang.

Demikian untuk dimaklumi dan untuk dibantu seperlunya.

**POLITIK KOTA PALEMBANG**  
**KEPALA BIDANG KESATUAN BANGSA,**  
**Ub.**  
**KASUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN**



**Tembusan:**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan
2. Ybs
3. Arsip

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizka Kurniawati  
Alamat : Jl. Mayor Zen Gg. Seminung RT.07 RW.02 No.10 Kel. Sei-Lais Kec.  
Kalidoni Palembang 30119  
Pekerjaan : Mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang  
No Telp : 0823 7199 9006  
No KTP : 1671105412950002  
Tempat Penelitian : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang  
Waktu Penelitian :  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Anggota Polisi  
Pamong Praja Bagian Lapangan di Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan dalam melaksanakan kegiatan penelitian/survey akan mentaati dan tidak melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh.

Palembang, 10 Agustus 2017

Peneliti



Rizka Kurniawati



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

Jl. MP. Mangkunegara No. 06 RT. 06 RW. 05  
Kelurahan 8 Ilir Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang  
Telepon : (0711) 5617467, Kode Pos 30114

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 800/2996 /PP/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. Rachmat Maulana  
b. NIP : 197209211992011001  
c. Pangkat / Golongan: Pembina / (IV.a)  
d. Jabatan : Pih. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Rizka Kurniawati  
b. NIM : 13350155  
c. Instansi : Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Maksud : Menerangkan bahwa memang benar nama tersebut diatas sudah melakukan penelitian dan praktek bimbingan konseling dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul " Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pamong Bagian Lapangan Di Kota Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 31 Agustus 2017

**Pih. KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA PALEMBANG**

**DRS. RACHMAT MAULANA**  
Pembina  
NIP. 19720921 199201 1 001



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Nomor : B-1662/Un.09/IX/PP.09/01/2018 Palembang, 09 Januari 2018  
Lamp : 1 (satu) Eks  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
**Kepala SAT POL-PP Kota Palembang**  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum. Wr. Wb.*

Sehubungan dengan tugas penelitian/penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang, maka dengan ini diberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Rizka Kurniawati  
NIM : 13350155  
Program Studi : Psikologi Islam  
Judul Skripsi : Hubungan Stres kerja dengan kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (SAT POL-PP) Oprasional Lapangan di Kota Palembang

Sehubung dengan hal tersebut, kami mohon Bapak tidak berkeberatan untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan, sehingga dapat memperoleh bahan-bahan yang dibutuhkan beserta penjelasan lainnya dari instansi yang berada dalam binaan Bapak. Untuk kemudian digunakan dalam penyusunan skripsi yang dimaksud.

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan ilmu pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan kepada pihak ketiga.

Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

A.n.Dekan  
Wakil Dekan 1

Muhammad Uyun

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang;(Sebagai Laporan)
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Dosen Penasehat Akademik yang bersangkutan;
4. Kaprodi Psikologi Islam Fak.Psikologi;
5. Arsip:



PEMERINTAH KOTA PALEMBANG  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

Jl. MP. Mangkunegara No. 06 RT. 06 RW. 05  
Kelurahan 8 Ilir Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800/0380/PP/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. Rachmat Maulana  
b. Jabatan : Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Rizka Kurniawati  
b. NIM : 13350155  
c. Instansi : Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang  
Maksud : Menerangkan bahwa benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian/survey/riset pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang untuk skripsi dengan judul "Hubungan antara Stres Kerja Kepuasan Kerja Anggota Polisi Pamong Bagian Lapangan di Kota Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Palembang, 15 Februari 2018

a.n.KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KOTA PALEMBANG  
SEKRETARIS,

Drs. RACHMAT MAULANA  
Pembina  
NIP. 197209211992011001

**KEGIATAN KONSULTASI**  
**PENULISAN SKRIPSI**  
**Program Studi Psikologi Islam**

Nama : Rizka Kurniawati  
 Nim : 13350155  
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasa kerja  
 Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Operasional  
 Lapangan di Kota Palembang  
 Pembimbing II : Kiki Cahaya Setiawan, M.Si

No	Materi Konsultasi	Tanggal	Baraf
1.	KONSULTASI JUDUL	10 JULI 2017	
2.	ACC JUDUL	27 JULI 2017	
3.	REVISI BAB 1	7 AGUSTUS 2017	
4.	REVISI ATRIBUT PSIKOLOGI	15 AGUSTUS 2017	
5.	PENAMBAHAN TEORI	16 AGUSTUS 2017	
6.	PEMBUATAN KUESIONER PRA- PENELITIAN	4 SEPTEMBER 2017	
7.	ACC BAB 1	2 OKTOBER 2017	
8.	REVISI BAB II	4 SEPTEMBER 2017	
9.	PENAMBAHAN TEORI	22 SEPTEMBER 2017	
10.	PENAMBAHAN TEORI	2 OKTOBER 2017	

**KEGIATAN KONSULTASI  
PENULISAN SKRIPSI  
Program Studi Psikologi Islam**

Nama : Rizka Kurniawati  
Nim : 13350155  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan kerja  
Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Operasional  
Lapangan di Kota Palembang  
Pembimbing I : Dr. M. Noufal, M.Ag

No	Materi Konsultasi	Tanggal	Paraf
1.	KONSULTASI JUDUL	11 JULI 2017	f
2.	ACC JUDUL	27 JULI 2017	f
3.	REVISI BAB I	26 SEPTEMBER 2017	f
4.	ACC BAB I	2 OKTOBER 2017	f
5.	REVISI BAB II	13 NOVEMBER 2017	f
6.	ACC BAB II	17 NOVEMBER 2017	f
7.	REVISI BAB III	13 FEBRUARI 2018	f
8.	REVISI BAB IV	9 APRIL 2018	f
9.	ACC BAB IV	11 APRIL 2018	f
10.	ACC BAB I - IV (KOMPRES)	11 APRIL 2018	f Ace Muningsih 17 5

No	Materi Konsultasi	Tanggal	Haraf
11.	ACC BAB II	17 NOVEMBER 2017	
12.	REVISI BAB III	21 NOVEMBER 2017	
13.	PENAMBAHAN TEORI	8 DESEMBER 2017	
14.	DEMBUATAN SKALA	15 DESEMBER 2017	
15.	REVISI BAB IV	9 JANUARI 2017	
16.	PENAMBAHAN TEORI (PEMBAHASAN)	5 FEBRUARI 2018	
17.	ACC BAB IV	04 APRIL 2018	
18.	ACC BAB # 1 - IV (KOMPRE)	04 APRIL 2018.	
19.	Acc Bab 1 - U (Munagasyuh)	17. <del>April</del> Mei 2018	

**KEGIATAN KONSULTASI**  
**REVISI SKRIPSI**  
**Program Studi Psikologi Islam**

Nama : Rizka Kurniawati  
Nim : 13350155  
Judul Skripsi : Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satuan  
Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang  
Penguji I : Dr. Muhammad Uyun, M.Si

No	Materi Konsultasi	Paraf
	<i>de Githa jehit 8/6/2019</i>	<i>[Signature]</i>

**KEGIATAN KONSULTASI**  
**REVISI SKRIPSI**  
**Program Studi Psikologi Islam**

Nama : Rizka Kurniawati  
Nim : 13350155  
Judul Skripsi : Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satuan  
Polisi Pamong Praja (Sat Pol-PP) Kota Palembang  
Penguji I : Iredho Fani Reza, MA.Si

No	Materi Konsultasi	Paraf
1.	<i>perbaikan latar belakang masalah BAB I</i>	
2.	<i>penambahan jurnal internasional</i>	
3.	<i>perbaikan body note</i>	
4.	<i>perbaikan kata pengantar</i>	
5.	<i>acc jilid.</i>	

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **IDENTITAS DIRI**

Nama : Rizka Kurniawati  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 14 Desember 1995  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Mayor Zen Gang. Seminung  
RT. 07 RW. 02 NO. 10  
Kelurahan. Sei-Lais Kecamatan.  
Kalidoni Palembang, 30119.  
Telpon : 0823-9117-6669  
E-mail : Rizkarkph62@gmail.com

### **IDENTITAS ORANG TUA**

Nama Ayah : Mukiman  
Pekerjaan : Karyawan Swasta  
Nama Ibu : Hindun Rohana  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

## **IDENTITAS SAUDARA KANDUNG**

Nama Saudara I : Muhammad Ariyanto

Pekerjaan : TNI-AD

Nama Saudara II : Dedy Saputra

Pekerjaan : TNI-AD

## **RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Lokasi</b>	<b>Tahun</b>
1	SD Negeri 214	Palembang	2001 – 2007
2	SMP Negeri 37	Palembang	2007 – 2010
3	SMA Dharma Bhakti	Palembang	2010 – 2013
4	UIN Raden Fatah	Palembang	2013

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat  
dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggung  
jawabkan.

Palembang, 17 Mei 2018



Rizka Kurniawati  
NIM: 13350155

