

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN  
RSU MITRA MEDIKA MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**MAULANA SUNDAWA**

**NPM. 1718040078**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN RSU MITRA  
MEDIKA MEDAN**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan RSUD Mitra Medika Medan**

**Nama : Maulana Sundawa**

**NPM : 171804078**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. M. Rajab Lubis, MS**

  
**Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

  
**Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.,Kons**

**Direktur**

  
**Prof. Dr. Ir. Retno Astuti K, MS**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Januari 2021



**Maulana Sundawa**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Maulana Sundawa
2. NPM : 171804078
3. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 06 September 1993
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Melayu
6. Status Pernikahan : Menikah
7. Pekerjaan : Wiraswasta
8. Pendidikan Terakhir : S1 Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Al Washliyah (UNIVA) Medan
9. Alamat Rumah : Jl. Setia Makmur Gg. Imam Desa Tanjung Selamat Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara
10. Nama Ayah : Abdul Rahman
11. Nama Ibu : Intan Aminah
12. Nama Istri : Siti Aisyah Silalahi, S.Pd
13. Judul Tesis : Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan RSU. Mitra Medika Medan
14. Pembimbing I : Dr. M. Rajab Lubis, MS
15. Pembimbing II : Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, MA, M.Psi, MH

Medan, Januari 2021

Peneliti

**Maulana Sundawa**

## KATA PENGANTAR

Pujian dan rasa syukur yang tak terhingga Penulis panjatkan kehadirat Allah. SWT atas segala karunia dan rahmat-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Adapun penyusunan tesis ini adalah sebagai memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada program studi Magister Psikologi. Judul tesis ini adalah “Hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan stres kerja pada karyawan RSUD Mitra Medika Medan.”

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini, Penulis banyak terdapat kelemahan-kelemahan yang perlu mendapat bimbingan, arahan dan bantuan dari dosen pembimbing dan rekan – rekan seperjuangan yang selalu mendorong dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis menghaturkan penghargaan yang setinggi – tingginya serta ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswandani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS.K
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS dan Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA,M.Psi, MH selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberi ilmu dan Pengetahuannya dalam mengarahkan, memotivasi serta memberikan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Rekan – rekan seperjuangan yang sama-sama menimba Ilmu Pengetahuan pada Program Studi Magister Psikologi UMA, terimakasih untuk semangatnya, inisiatif dan kritikan yang positif dan konstruktif aktif.

Akhir kata, kritik dan saran dari dosen pembimbing dan rekan – rekan seperjuangan sangat penulis harapkan demi perbaikan pada penyusunan tesis ini. Semoga tesis ini dapat diterima sebagai bahan penelitian dan dapat menjadi motivasi bagi penulis untuk persiapan tesis dikemudian hari.

Medan, Januari 2021  
Penulis,

**MAULANA SUNDAWA**  
**NIM. 1718040078**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat ALLAH SWT, atas segala limpahan rahmatNya sholawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dari lubuk hati yang terdalam, saya persembahkan Tesis ini kepada:

- ❖ Babah dan Omak yang tak pernah lelah mencurahkan kasih sayangnya yang disertai dengan untaian do'a yang selalu mengiringi saya dalam menuju sebuah kesuksesan.
- ❖ Buat My Love's Istriku (Siti Asiyah Silalahi, S.Pd), terima kasih atas dukungan, semangat sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.
- ❖ Buat kedua Uak ( Dr.H. Ismail Efendy, M.Si dan Dra. Hj. Effi Gustina) yang telah memberikan nasehat serta selalu dan mensupport dalam setiap langkahku. Dan senantiasa membantu ketika saya mengalami kesulitan.
- ❖ Terima kasih Juga buat Uak (Aisyah dan Suami), Udak (M.Yusuf, M.Si dan Istri) Ibu (Asmah dan Suami), Pak Cik (Maskur,ST dan Isri) dan (Abu Nawan dan Istri)
- ❖ Buat Abang-abang (Khairul Azhar, Muhammad Rozali, M. Ilham Syahputra, S.kom), serta Adik-adika tersayang (Risky Berkat Yakin, Alhafiz) yang selalu menyayangiku dengan penuh kasih sayang, Semoga tali kasih dan persaudaraan di antara kita abadi selamanya
- ❖ Bapak & Ibu Dosen, khususnya dosen Proqram Studi Psikolgi yang telah memberikan ilmu kepada saya. Semoga ilmu yang diberikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Amin.
- ❖ Almamaterku Universitas Medan Area (UMA).

## ABSTRAK

### **MAULANA SUNDAWA. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Rsu Mitra Medika Medan. Magister Psikologi Universitas Medan Area. 2021**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan stres kerja karyawan di RSUD Mitra Medika Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasi. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga medis, non medis dan tenaga administrasi terdiri dari 15 bidang, total sampel penelitian 109 dengan menggunakan teknik *Random Sampling*. metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) skala yaitu skala kepuasan kerja, skala komitmen kerja dan skala skala stres kerja. Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) ada hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja, dimana  $r_{x12y} = -0,521$   $p=0,000$  dengan kontribusi sebesar 27,1% (2) ada hubungan negatif yang signifikan antara komitmen kerja dengan stres kerja, dimana  $r_{x12y} = -0,346$   $p= 0,000$ , dengan kontribusi sebesar 11,2%. (3) ada hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan stres kerja, dimana  $r_{x12y} = -0,602$  dengan  $p=0,000$ , dengan memberikan kontribusi sebesar  $r_{x12y} = 36,2\%$ . Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh hipotesis dapat diterima. Hal ini Menunjukkan melalui mean hipotetik kepuasan kerja tergolong tinggi (mean hipotetik  $50,5 < \text{mean empirik } 61,11$ ), komitmen kerja yang tergolong tinggi ( mean hipotetik  $38 < \text{mean empirik } 47,98$ ), sedangkan stres kerja yang tergolong tinggi (mean hipotetik  $25,5 < \text{mean empirik } 28,21$ ).

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Komitmen kerja dan Stres kerja.

## ABSTRACT

**MAULANA SUNDAWA. Relationship between Job Satisfaction and Work Commitment with Job Stress in Employees of Rsu Mitra Medika Medan. Master of Psychology, Medan Area University. 2021**

This study aims to see the satisfaction of work relationships and work commitment with work stress of employees at RSU Mitra Medika Medan. This research uses a quantitative method. The research subjects were medical, non-medical and administrative staff consisting of 15 fields, with a total of 109 studies using random sampling techniques. Methods of research data in research using 3 (three) scales, namely the scale of work scale. The data analysis technique used in this study is the Multiple Regression Analysis technique. The results of this study indicate (1) there is a significant negative relationship between job satisfaction and job stress, where  $r_{x12y} = -0.521$   $p = 0.000$  with a contribution of 27.1% (2) there is a significant negative relationship between work commitment and work stress, where  $r_{x12y} = -0,346$   $p = 0,000$ , with a contribution of 11.2%. (3) there is a significant negative relationship between job satisfaction and work commitment with work stress, where  $r_{x12y} = -0.602$  with  $p = 0.000$ , with a contribution of  $r_{x12y} = 36.2\%$ . Thus it is stated that all hypotheses can be accepted. This shows that through the hypothetical mean of job satisfaction is high (hypothetical mean 50.5 <empirical mean 61.11), work commitment is classified as high (hypothetical mean 38 <empirical mean 47.98), while work stress is classified as high (hypothetical mean 25, 5 <means empirical (28,21).

**Keywords:** Job satisfaction, work commitment and job stress.

## DAFTAR ISI

*Halaman*

<b>Halaman Persetujuan.....</b>	
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	
<b>Halaman Pernyataan.....</b>	
<b>Kata Pengantar.....</b>	i
<b>Abstrak.....</b>	iii
<b>Abstract.....</b>	iv
<b>Daftar Isi.....</b>	
<b>Daftar Tabel.....</b>	
<b>Daftar Lampiran.....</b>	
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	15
1.3. Rumusan Masalah.....	16
1.4. Tujuan Penelitian.....	16
1.5. Manfaat Penelitian.....	17
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	18
2.1. Kerangka Teori.....	18
2.1.1 Stres Kerja.....	18
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	
2.1.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja.....	21

2.1.1.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	23
2.1.2	Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.2.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.2.2	Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	28
2.1.3	Komitmen Kerja.....	31
2.1.3.1	Pengertian Komitmen Kerja.....	31
2.1.3.2	Aspek-aspek Komitmen Kerja.....	33
2.2.	Kerangka Konseptual.....	40
2.2.1	Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja.....	40
2.3.	Hipotesis.....	44
<b>BAB III.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1.	Desain Penelitian.....	45
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.2.1	Tempat Penelitian.....	46
3.2.2	Waktu Penelitian.....	46
3.3.	Identifikasi Variabel.....	46
3.4.	Definisi Operasional.....	46
3.4.1.	Stres Kerja.....	46
3.4.2.	Kepuasan Kerja.....	47
3.4.3	Komitmen Kerja.....	47
3.5.	Populasi dan Sampel.....	48
3.5.1.	Populasi.....	48

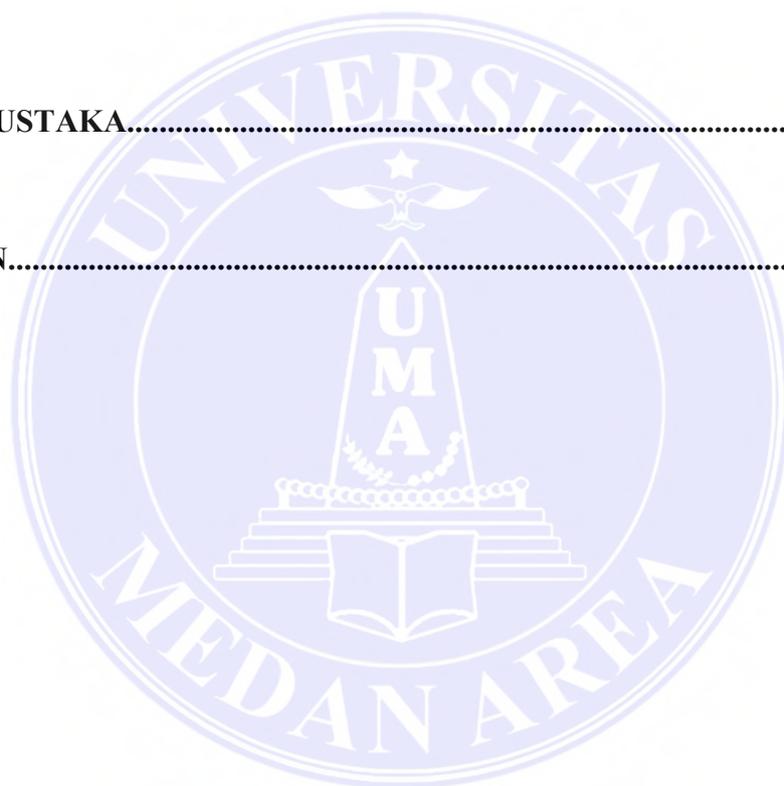
3.5.2.	Sampel.....	48
3.6.	Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.7.	Metode Pengumpul Data.....	49
3.8.	Prosedur Penelitian.....	50
3.8.1.	Instrumen Stres Kerja.....	50
3.8.2.	Instrumen Kepuasan Kerja.....	50
3.8.3.	Instrumen Komitmen Kerja.....	51
3.8.4.	Pelaksanaan Skoring.....	52
3.9.	Prosedur Penelitian.....	53
3.10.	Teknik Analisis Data.....	54
3.10.1.	Uji Validitas dan Realiabilitas.....	54
3.9.1.1	Uji Validitas.....	54
3.9.1.2	Uji Riliabilita.....	55
3.10.2.	Uji Asumsi.....	56
3.10.2.1	Uji Normalitas.....	56
3.9.2.2	Uji Linieritas.....	56
3.10.3.	Uji Hipotesis.....	57
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>58</b>
4.1.	Orientasi kancah.....	58
4.2.	Persiapan Penelitian.....	63
4.2.1.	Persiapan Adminstrasi.....	63
4.2.2.	Persiapan Alat Ukur.....	63
4.2.2.1	Skala Kepusan Kerja.....	63

4.2.2.2	Skala Komitmen Kerja.....	64
4.2.2.3	Skala Stres Kerja.....	65
4.3.	Uji Coba Alat Ukur ( <i>Try Out</i> Terpakai).....	65
4.3.1	Uji Coba Alat Ukur Penelitian ( <i>Try Out</i> ).....	65
4.3.2	Tabulasi Butir Item Setelah ( <i>Try Out</i> ).....	67
4.3.2.1	Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja....	67
4.3.2.2	Hasil Uji Coba Skala Komitmen Kerja...	68
4.3.2.3	Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja.....	69
4.4.	Pelaksanaan Penelitian.....	69
4.5.	Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	70
4.5.1.	Hasil Mean Hipotetik	70
4.5.2.	Hasil Perhitungan Mean Empirik	71
4.5.3.	Kreteria	71
4.6	Uji Asumsi.....	73
4.6.1	Uji Normalitas Sebaran.....	73
4.6.2	Uji Linearitas.....	73
4.7	Pengujian Hipotesis.....	75
4.7.1	Hipotesis Pertama.....	75
4.7.2	Hipotesis Kedua.....	75
4.7.3	Hipotesis Ketiga.....	75
4.8	Pembahasan.....	77
4.8.1.	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja.....	77
4.8.2.	Hubungan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja.....	

	79
4.8.3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja.....	81
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>85</b>
5.1. Simpulan.....	85
5.2. Saran.....	86

**DAFTAR PUSTAKA.....**

**LAMPIRAN.....**



## DAFTAR TABEL

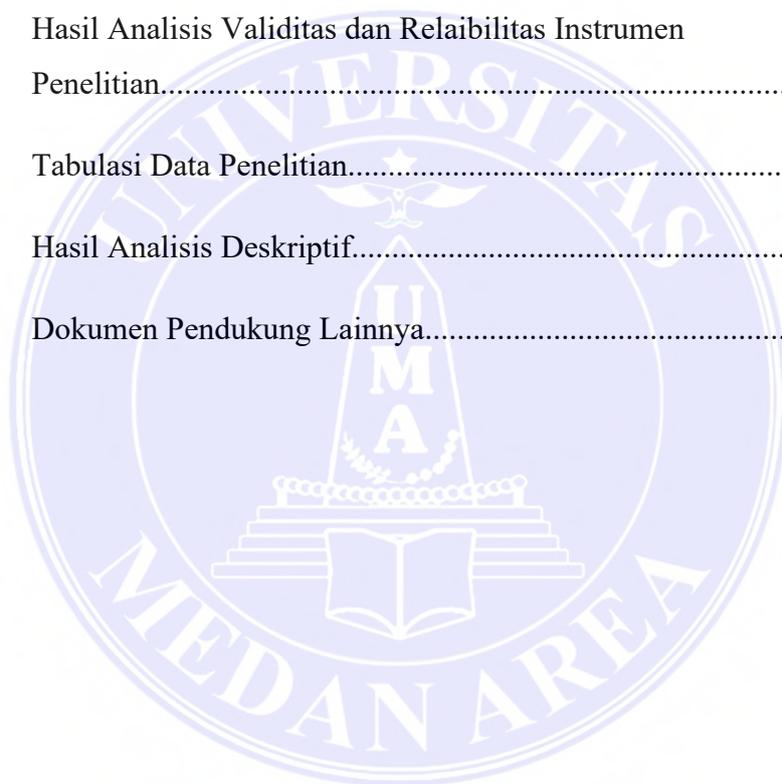
Tabel.		
<i>Halaman</i>		
Tabel 3.1.	Kisi-kisi instrumen stres kerja.....	50
Tabel 3.2.	Distribusi Skala Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 3.3.	Distribusi Skala Komitmen Kerja.....	52
Tabel 3.4.	Distribusi skala penelitian.....	53
Tabel 4.1.	Aspek Pengukuran Komitmen Kerja.....	63
Tabel 4.2.	Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala komitmen kerja.....	64
Tabel 4.3.	Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala Stres Kerja.....	66
Tabel 4.4.	Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kepuasan kerja setelah uji coba.....	67
Tabel 4.5.	Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala komitmen kerja setelah uji coba.....	68
Tabel 4.6	Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala stress kerja setelah uji coba.....	69
Tabel 4.7.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hiptetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	72
Tabel 4.8	Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran data.....	73
Tabel 4.9.	Uji Linieritas Hubungan.....	74

Tabel 4.10.	Hasil Analisis Korelasi $X_1$ dengan Y.....	75
Tabel 4.11.	Hasil Analisis Korelasi $X_2$ dengan Y.....	75
Tabel 4.12.	Hasil Analisis Korelasi $X_1 X_2$ dengan Y.....	75
Tabel 4.13.	Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi.....	76



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		<i>Halaman</i>
Lampiran 1.	Lembar Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba.....	
Lampiran 2.	Lembar Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	
Lampiran 3.	Tabulasi Data Uji Coba Instrumen.....	
Lampiran 4.	Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	
Lampiran 5.	Tabulasi Data Penelitian.....	
Lampiran 6.	Hasil Analisis Deskriptif.....	
Lampiran 7.	Dokumen Pendukung Lainnya.....	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan jasa yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki kepuasan tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan potensi yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif.

Manusia merupakan salah satu sumber daya penggerak perusahaan yang mempunyai peran serta dalam menggunakan segala sumber potensi yang ada dalam perusahaan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, yaitu karyawan yang mampu mengelola serta dapat berperan penting menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan karyawan dapat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. secanggih apapun sistem yang diterapkan oleh sebuah perusahaan jika tidak didukung oleh karyawan yang berkualitas maka tetap saja tidak dapat mencapai tujuan yang memuaskan, bahkan cenderung terjadinya kegagalan yang akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Faktor utama dari kekuatan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan.

*Rumah sakit merupakan suatu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang sosial yang memberikan jasa berupa jasa pengobatan, perawatan, dan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Menurut WHO (World Health Organization), Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu perusahaan sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis. Menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Undang-Undang (UU) Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.*

Secara umum Rumah Sakit menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan layanan keperawatan.

Keempat jenis pelayanan tersebut dilaksanakan Unit Pelayanan Teknis seperti Unit Gawat Darurat, Unit Rawat Jalan, Unit Rawat Inap, Unit Transfusi Darah, unit Farmasi, dan sebagainya. Pelayanan administrasi mencakup semua jenis pelayanan yang bersifat administratif, termasuk administrasi keuangan yang fungsi utamanya adalah membantu kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan (Muninjaya, 2012). Sebagai perusahaan jasa memiliki tugas mulia memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, tentunya haruslah mempersiapkan tenaga-tenaga kesehatan yang berkualitas agar dapat memberikan manfaat bagi masyarakat yang akan menggunakan jasa pengobatan. Dalam upaya meningkatkan pelayanan mutu di rumah sakit sangat diperlukan dukungan sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan yang berkompeten baik itu dari, tenaga medis dan tenaga administrasi. Para karyawan adalah ujung tombak dari rumah sakit, terutama dalam hal pelayanan secara langsung kepada publik, namun mereka sering dihadapkan dengan tekanan-tekanan dalam pekerjaan akan tetapi mereka juga harus berupaya keras memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi harapan publik. (Yinxin Hu et al., 2014). Pihak manajemen rumah sakit mestilah melakukan inovasi-inovasi yang dapat mengakomodir sekaligus menjawab semua ekspektasi publik yang mengharapakan pelayanan yang terbaik, kondisi-kondisi seperti ini sangat memberikan efek yaitu stres kerja pada karyawan.

Fenomena stres kerja ini merupakan masalah yang sering menimpa karyawan pada saat ditempat kerja. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, tantangan dalam pekerjaan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan memandangnya. Para ahli

mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Sebuah survei atas pekerja di Amerika Serikat menemukan bahwa 46 persen pekerja merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34 persen pekerja berpikir untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Schellhardt, 1996 dalam Sasono, 2004). Pada studi lain di Amerika menemukan 78 persen dari responden menyatakan bahwa pekerjaan adalah sumber stres mereka yang utama dan hanya 35 persen mengatakan bahwa mereka merasa senang dan puas terhadap pekerjaan mereka, dan setengah dari mereka merasa mengalami tekanan hidup yang semakin meningkat selama sepuluh tahun terakhir (Nugrahani, 2008). Di Amerika stres kerja bukan hanya dianggap sebagai sebuah fenomena, World Health Organization (WHO) menganggap stres kerja sebagai “penyakit abad dua puluhan” mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi lebih banyak di setiap pekerjaan di seluruh dunia dan telah menjadi “epidemi global” (Greenberg dan Baron, 1993). Stres juga diasosiasikan sebagai penyebab naiknya angka kematian pada populasi umum (Roohafza, et al, 2007).

Di Indonesia, fenomena stres kerja juga terjadi. Beberapa studi terakhir menyimpulkan bahwa kasus stres kerja di Indonesia meningkat dengan cepat setiap tahunnya. Penelitian yang dilakukan Febriyanti (1995) pada divisi fabrikasi PT IPTN Bandung menginformasikan bahwa dari 278 responden yang diteliti, lebih dari separuhnya atau sekitar 69,4 persen mengalami stres kerja tingkat sedang, 19,4 persen mengalami stres kerja tingkat berat, dan 11,2 persen mengalami stres kerja tingkat ringan. Studi lain dari Widyastuti (2008) menunjukkan bahwa stresor organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tekanan

dalam pekerjaan harus dikendalikan dan dikelola untuk mencegah kondisi tempat kerja yang penuh tekanan/stres yang dapat mengakibatkan meningkatnya stres kerja.

Hidayat, (2009) mengatakan bahwa stres dapat terjadi apabila seseorang mendapat tugas atau beban yang berat tetapi orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu. Apabila seseorang dengan beban tugas yang berat tetapi mampu mengatasi beban tersebut dengan tubuh berespon dengan baik, maka orang itu tidak akan mengalami stres. Dalam dunia kerja segala hal dapat menjadi sumber stres bagi individu tidak hanya datang dari satu macam pembangkit stres akan tetapi ada beberapa hal yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres kerja sehingga tidak berfungsi dan optimal kejiwaannya bahkan dapat membuat seseorang jatuh sakit. Sebagian besar dari sumber stres tersebut diperoleh dari lingkungan pekerjaan, karena hal itulah lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan kejiwaan seseorang.

Stres kerja tidak akan timbul jika tidak ada pemicunya. Namun, Sondang P. Siagian (2013) mengemukakan bahwa: “Pada tingkatan tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang didalam pekerjaannya dan pekerjaan yang dilaksanakan akan menjadi monoton dan membosankan sehingga prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik”.

Menurut Robbins & Judge (2013) Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Ketika peluang, kendala dan tuntutan tidak dapat dikelola secara baik oleh karyawan maka akan memberikan efek secara psikologi kepada karyawan efek itu adalah stres kerja kondisi-kondisi ini yang akan menurunkan performa karyawan itu sendiri. Stres kerja yang dialami karyawan adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah indikator yang langsung dirasakan oleh karyawan kerana seberapa besar karyawan itu merasakan hal yang positif mengenai pekerjaan mereka maka kecil kemungkinannya terjadi stres pada pekerjaan sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi indikator karyawan menjadi stres dan dapat menghasilkan perilaku seperti absensi (Mansoor et al., 2011).

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Locke yang dikutip oleh Fredluthans terjemahan V.A. Yuwono, dkk (2006:243) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau Pengalaman kerja seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat, bagi industri swasta maupun instansi publik. Penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering menyangkut tentang emosi atau kondisi perasaan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung cara karyawan memandang pekerjaannya. Dalam hal ini, keadaan emosi karyawan menjadi ukuran terhadap kepuasan kerjanya.

Menurut Sule, (2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerja karyawan akan menurun. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang relatif tinggi dan merasa terpuaskan maka inovasi bisnis akan muncul dari karyawan. Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja, tingkatan kepuasan kerja juga mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika beban pekerjaan itu dapat dikelola dengan baik maka secara tidak langsung berdampak pula pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja dapat meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual.

Sebagai manusia biasa, karyawan tentunya dihadapkan pada situasi dan kondisi yang sangat dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja fokus dengan menggunakan

segala daya dan upaya agar dapat terwujudnya visi-misi yang akan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan bagi publik. Sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus mereka didapati serta perhatian khusus dari rumah sakit. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja. Tuntutan yang diberikan kepada Karyawan yang mewajibkan mereka untuk dapat menguasai teknologi-teknologi baru, tekanan serta desakan waktu, bertambahnya beban kerja yang terlalu berat, peraturan kerja yang berubah, iklim kerja yang tidak sehat, dan lain sebagainya menimbulkan situasi yang menekan karyawan yang bersangkutan merasakan Stres pada pekerjaannya. Jika mereka tidak dengan segera menyesuaikan diri maka mereka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dan lama-kelamaan karyawan akan mengalami stres kerja.

Kepuasan kerja yang dirasakan setelah karyawan melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukma Rani Moerkardjono (2013) menyimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja saling berkorelasi secara signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,645 dan merupakan korelasi negatif. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Korelasi paling kuat yang bersifat negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja yaitu antara aspek kecocokan personal dengan lingkungan pada skala stres kerja dengan pekerjaan itu sendiri pada skala kepuasan kerja yaitu sebesar -0,666 dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ . Korelasi paling kuat yang bersifat positif antara stres kerja dengan kepuasan kerja terdapat pada

pengukuran fisiologis pada skala stres kerja dengan pekerjaan itu sendiri pada skala kepuasan kerja yaitu sebesar  $r= 0,596$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Ready Nurdian Syah dan Endang Sri Indrawati (2016) dengan jumlah sampel penelitian berjumlah 52, hasil uji hipotesis penelitian tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin tinggi kepuasan kerja maka stres kerja akan semakin rendah, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada supir PO AGRA MAS (Divisi AKAP)

Stres kerja yang tinggi dan ditambah lagi dengan tidak terpenuhi kepuasan kerja dapat berdampak pada komitmen kerja turun, bahkan yang lebih parah lagi adalah meningkatnya perilaku karyawan yang mengarah kepada keinginan untuk meninggalkan organisasi (Siswanti, 2006). Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi rumah sakit, seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia (SDM). Hal tersebut menjadikan rumah sakit tidak efektif karena pihak rumah sakit kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Hasil penelitian Dalton dan Toder (1993) dalam Yulianto (2001) memberikan dukungan bahwa dampak negatif turnover adalah kualitas dan kemampuan untuk menggantikan (*replaceability*) individu yang meninggalkan atau keluar organisasi. Penelitian mengenai *turnover intentions* (keinginan berpindah kerja) sampai saat ini masih merupakan proses yang berkembang dan berlanjut. Secara umum diyakini bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah

dari satu pekerjaan kepada pekerjaan lain dalam kurun waktu yang relatif singkat. Masalah mengenai keinginan berpindahnya karyawan dipilih dalam penelitian ini karena tingginya perputaran terutama karyawan yang potensial menimbulkan berbagai potensi biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang harus dikorbankan serta biaya *recruitment* dan pelatihan kembali. Keinginan berpindah didefinisikan sebagai intens (keinginan) seseorang untuk melakukan aktual (*turnover*) dari suatu organisasi (Sunjoyo, 2002 dalam Siswanti, 2006). Menurut Abelson (1987) dalam Andaryani (2006) keinginan untuk pindah mengacu pada hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1902 dalam Trisnaningsih, 2002). Oleh karena itu, komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Pentingnya karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan dikemukakan oleh Mathiew dan Zajaz (1990) dalam Andaryani (2006) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan produktifitas, kualitas kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan perpindahan kerja (*turnover*).

Konsep komitmen kerja berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi di mana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam perusahaan tersebut, perusahaan mustilah dapat memelihara agar dapat menjaga komitmen kerja karyawan, sebab jika hal tersebut tidak dapat dijaga dari kondisi-kondisi stres dalam bekerja akan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan hingga perilaku *turn over* tidak

dapat dihindarkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Angelica Christy Caesarani dan Gede (2016) dengan Jumlah responden yang diambil sebanyak 65 orang karyawan, hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen kerja, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen kerja akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caesarani (2016) menunjukkan stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya karyawan yang memiliki stres kerja akan berdampak pada rendahnya komitmen organisasional, sehingga semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka komitmen organisasional akan menurun. Besarnya korelasi stres kerja (X) terhadap komitmen organisasional (Y1) adalah sebesar -0,515. Angka ini menunjukkan bahwa stres kerja korelasi signifikan terhadap komitmen organisasional sebesar -51,5 persen, sedangkan sisanya sebesar -48,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

Disamping komitmen kerja, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh terhadap stres kerja yang mau tidak mau karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi dan tingkat stres kerjanya rendah. Menurut Robin (2001) dalam Siswanti (2006) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Apabila sikap ini positif, maka karyawan dikatakan puas, sedangkan ketidakpuasan terjadi bila sikap karyawan adalah

negatif. Aranya dkk (1982) dalam Robinson dan Aprilia (2005) melaporkan adanya suatu koreksi secara signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja.

Hasil penelitian yang dilakan oleh Asma Rashid (2016) menunjukkan bahwa Penelitian ini menyelidiki apakah kecerdasan emosi berdampak pada stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen perusahaan karyawan. Kecerdasan emosional memiliki efek luas pada stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen perusahaan karyawan bank. Selanjutnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki efek pada stress kerja yang berhubungan dengan kepuasan dan komitmen kerja dengan spekulasi dalam sistem pelatihan EI untuk membangun tingkat karyawan EI dapat memberikan kompensasi dan keuntungan terbanyak tidak hanya untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, kapasitas untuk menangani stres di tempat kerja dan pelaksanaan, apalagi membangun penampilan perusahaan.

hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Tarmizi (2017) menyimpulkan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola stres kerja penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Upaya yang dilakukan adalah perusahaan diharapkan dapat lebih efektif menangani konflik, membangun hubungan kerja yang mendukung dan berkomunikasi secara efektif sehingga dapat mengurangi tingkat stres karyawan.

Fenomena yang terjadi pada RSUD Mitra Medika Medan adalah telah terjadi *turn over* karyawan pada tahun 2018, salah satu penyebab terjadinya *turn over* itu adalah penggajian yang belum sebanding dengan dengan harapan yang membuat karyawan

tidak berkomitmen dalam mempertahankan keanggotaan di RSUD Mitra Medika Medan, faktor-faktor tersebut berdampak terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terjadi menurut staf HRD karena sistem penggajian belum tertaratur yang membuat pihak rumah sakit memberikan gaji menyamaratakan untuk semua karyawan yang berkerja tanpa melihat dari aspek kemampuan serta tanggung jawab yang dikerjakan oleh keryawan tersebut, sehingga proses recruitmen karyawa nyaris dilakukan setiap bulannya, bedasarkan informasi dari bagian HRD mengatakan bahwa pihak melakukan seleksi penerimaan karyawan setiap bulannya itu berkisar antara 10 s/d 15 orang. Banyaknya karyawan yang keluar masuk menunjukkan bahwa karyawan tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan lebih memilih untuk berhenti daripada tetap berkomitemen berkerja di RSUD tersebut. Hal tersebut dibenarkan oleh Staf HRD yang mengatakan bahwa hampir semua karyawan yang keluar dari RSUD Mitra Medika Medan adalah karyawan yang menjadikan pekerjaan di RSUD Mitra Medika Medan sebagai “batu loncatan” untuk mendapatkan pengalaman serta menunggu pekerjaan yang lebih layak dan sesuai dengan keinginannya.

RSUD Mitra Medika Medan berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap publik/masyarakat sebagai pengguna jasa pengobatan. Sesuai misi RSUD Mitra Medika Medan adalah Meningkatkan mutu pelayanan yang berkesinambungan dengan komitmen kerja yang professional. Imege yang kuat harus mampu ditanamkan didalam mindset masyarakat bahwa RSUD Mitra Medika Medan harus dapat menunjukkan eksistensinya dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dan dapat secara berkesenambungan. Hal tersebut mestilah didukung oleh karyawan yang mampun menunjukkan komitmen tinggi terhadap RSUD Mitra Medika

Medan agar mendapatkan hasil dari komitmen kerja karyawan. disamping komitmen kerja ada hal yang perlu diperhatikan untuk mendapatkan serta memotivasi karyawan sehingga berkomitmen terhadap pekerjaannya salah satunya adalah kepuasan kerja, secara manusiawi kepuasan bekerja adalah hal yang wajar diterima oleh karyawan sebab setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan pasti memerlukan tenaga, pemikiran dan ketepatan waktu demi untuk menjalankan roda organisasi di RSU Mitra Medika Medan, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak didapatkan oleh karyawan maka karyawan-karyawan tersebut akan merasa gelisa bahkan marah dan akan membuat karyawan stres jika sesuatu yang dikerjakannya tidak sesuai dengan hasil yang diterimanya maka akan menimbulkan efek secara psikologi kepada karyawan efek itu akan berakibat stress dalam bekerja wujud dari stres tersebut adalah sakit atau berhenti dari perusahaan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Uraian latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang tengah dihadapi oleh RSU Mitra Medika Medan berdasarkan hal wawancara peneliti dengan staf HRD Mitra Medikan Medan diantaranya:

- a. Telah terjadi Turn over karyawan pada tahun 2018 yang cukup tinggi
- b. Salah satu faktor terjadinya turn over karyawan di RSU adalah kurangnya kepuasan pemberian gaji tidak sesuai dengan yang dikerjakan, tekanan dalam pekerjaan sehingga membuat stres yang mengakibatkan karyawan tidak komitmen dalam pekerjaan dan memilih untuk keluar dari RSU.

- c. Sebagian karyawan menjadikan pekerjaan di RSUD sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pengalaman agar dapat mencari pekerjaan yang sesuai dengan gaji yang diterima oleh karyawan.

Dari beberapa identifikasi masalah diatas peneliti merasa perlu dilakukan penelitian yang mendalam karena kepuasan dan komitmen kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh RSUD Mitra Medika karena sesuai dengan Misi dari RSUD Mitra Medika yaitu “Meningkatkan mutu pelayanan yang berkesinambungan dengan komitmen kerja yang professional”, maka peneliti ingin mengangkat suatu pengkajian lebih mendalam untuk diteliti lebih lanjut dengan judul “Hubungan Kepuasan dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di RSUD Mitra Medika Medan”

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian Identifikasi masalah maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan RSUD Mitra Medika Medan
- 1.3.2 Apakah ada hubungan antara komitmen kerja dengan stres karyawan di RSUD Mitra Medika Medan
- 1.3.3 Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja, komitmen kerja secara bersama-sama dengan stres kerja karyawan di RSUD Mitra Medika Medan.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

- 1.4.1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja karyawan RSU Mitra Medika Medan
- 1.4.2. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan stres karyawan di RSU Mitra Medika Medan
- 1.4.3. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, komitmen kerja dengan stres kerja karyawan di RSU Mitra Medika Medan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Bagi Universitas Medan Area

Temuan dalam penelitian ini, peneliti berharap agar bahan untuk melakukan evaluasi baik secara manajerial bagian SDM agar dapat meningkatkan kualitas SDM terbaik agar dapat menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan Transparan dan Akuntabel

### 1.5.2. Bagi Perpustakaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam menambah khazanah wacana di bidang berprilaku manusia dalam ber perusahaan dan pada akhirnya penulis berharap penelitian ini dapat menambah wacana pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan Universitas Medan Area

### 1.5.3. Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi salah satu wahana untuk memperdalam dan menerapkan pengetahuan penulis dalam ilmu yang diperoleh Selama ini untuk menyelesaikan persoalan-persoalan nyata dilapangan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kerangka Teori

##### 2.1.1 Stres Kerja

###### 2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kata yang berasal dari Bahasa Latin, yaitu '*stringere*', yang memiliki arti keluar dari kesukaan (*draw tight*). Definisi ini menjelaskan sebuah kondisi susah atau penderitaan yang menunjukkan paksaan, tekanan, ketegangan atau usaha yang kuat, diutamakan ditunjukkan pada individual, organ individual atau kekuatan mental seseorang (Gibson, dkk, 2003). Stress juga dapat didefinisikan sebagai interaksi antara stimulus dan respon. Stres dikatakan stimulus karena menjadi kekuatan atau dorongan terhadap individu yang menimbulkan reaksi ketegangan atau menimbulkan perubahan-perubahan fisik individu. Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai

hasil dari adanya sttes kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Stres kerja merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi Stres, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (2009).

Robbins & Judge (2008) Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 201). Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, (2005). WHO

menyatakan stres bukan hanya menyerang Negara Amerika Serikat, tapi juga merupakan masalah yang menyebar ke seluruh dunia, laporan PBB menunjukkan stres kerja sebagai penyakit abad 20 (Losyk, 2007).

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Selanjutnya, penyebab stres (stressor) dibagi ke dalam tiga kategori potensi yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam perancangan struktur organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan potensi sumber stres.

Menurut Rice (1999), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja, namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi stres kerja. Rice (1999) mengatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang bersifat eksternal, misalnya definisi mengenai stres kerja yang difokuskan oleh Lee dan Ashlorth pada keistimewaan karakteristik pekerjaan yang mengancam pekerja.

Berdasarkan dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, peneliti memilih teori Robbins & Judge (2008) stres kerja adalah kondisi dinamik yang di

dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

### 2.1.1.2 Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins Robbins & Judge (2008) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja, antara lain yaitu :

a. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

c. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Sarafino dan Smith (2012) membagi aspek-aspek stres menjadi dua, yaitu :

a. Aspek Biologis

Aspek biologis dari stres yaitu berupa gejala fisik. Gejala fisik dari stres yang dialami individu antara lain sakit kepala, gangguan tidur, gangguan pencernaan, gangguan makan, gangguan kulit, dan produksi keringat yang berlebihan. Disamping itu gejala fisik lainnya juga ditandai dengan adanya otot-otot tegang, pernafasan dan jantung tidak teratur, gugup, cemas, gelisah, perubahan nafsu makan, maag, dan lain sebagainya (Wilkinson, 2002).

b. Aspek Psikologis

Aspek psikologis stres yaitu berupa gejala psikis. Gejala psikis dari stres antara lain:

- 1) Gejala Kognisi (Pikiran) Kondisi stres dapat mengganggu proses pikir individu. Individu yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan daya ingat, perhatian, dan konsentrasi. Disamping itu Davis, Nelson & Agus (dalam Amin & Al-fandi, 2007) menyebutkan bahwa gejala kognisi ditandai juga dengan adanya harga diri yang rendah, takut gagal, mudah bertindak memalukan, cemas akan masa depan dan emosi labil.
- 2) Gejala Emosi Kondisi stres dapat mengganggu kestabilan emosi individu. Individu yang mengalami stres akan menunjukkan gejala mudah marah, kecemasan yang berlebihan terhadap segala sesuatu, merasa sedih, dan depresi. Gejala emosi lainnya juga ditandai dengan adanya perasaan tidak mampu mengatasi masalah, merasa ketakutan atau ciut hati, merasa tertekan

dan mudah marah (Wilkinson, 2002 ; Davis, Nelson & Agus dalam Amin & Al-fandi, 2007).

- 3) Gejala Tingkah Laku Kondisi stres dapat mempengaruhi tingkah laku sehari-hari yang cenderung negatif sehingga menimbulkan masalah dalam hubungan interpersonal. Gejala tingkah laku yang muncul adalah sulit bekerja sama, kehilangan minat, tidak mampu rileks, mudah terkejut atau kaget, kebutuhan seks, obat-obatan, lakohol dan merokok cenderung meningkat (Wilkinson, 2002 ; Davis, Nelson & Agus dalam Amin & Alfandi, 2007).

Quick & Quick (1984) dalam Waluyo (2009) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu : Eustres dan Distres.

- a. Eustres adalah respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan membangun. Hal ini termasuk kesejahteraan individu, kemampuan adaptasi, dan tingkat performa yang tinggi.
- b. Distres adalah respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan merusak. Hal tersebut termasuk tingkat ketidakhadiran yang tinggi, penurunan prestasi, dan kondisi kesehatan tubuh yang menurun

### 2.1.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Stres Kerja

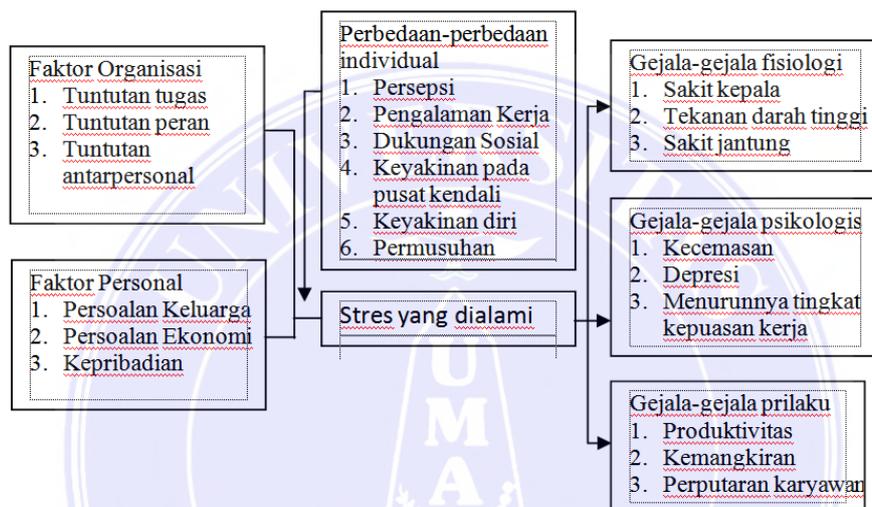
Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu:

- a. Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stress. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan

rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal. Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stress, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

- b. Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stress bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stress bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stress yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stress disbanding kepribadian Tipe B. beberapa cirri kepribadian Tipe

A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yan non kompetitif.



Gambar 2.1 Model Stres

Sumber-sumber Potensial

<http://digilib.unila.ac.id/7279/13/BAB%20II.pdf>

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, perilaku, emosi, intelektual, dan interpersonal. Pada penelitian ini peneliti memilih aspek stres kerja menurut Robbins (2006) gejala fisik ditandai dengan adanya gangguan fisiknya seperti sakit. Gejala psikologis ditandai dengan adanya persaan marah-marah dan ketegangan. Gejala perilaku ditandai dengan adanya, absensi dan *turn over*. Peneliti memilih aspek stres kerja dari Robbins karena dari tiga aspek tersebut sesuai dan mencakup secara keseluruhan gejala stres kerja yang ingin diteliti.

## 2.12 Kepuasan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

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

Menurut Robbins dan Judge (2013), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

*“a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics”*

Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam

pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Hal tersebut dipertegas oleh Wanger III dan Hollenbeck (1995) yang mengutip ungkapan Locke bahwa kepuasan kerja adalah:

*“a pleasurable feeling that results from the perception that’s one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values”*

Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

dari beberapa pendapat ahli diatas peneliti menggunakan teori dari Robbins & Judge (2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

#### 2.1.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegall 1998 beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

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

Gilmer (1987) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu

- a. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
  - b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
  - c. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
  - d. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.
  - e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.
- Menurut Robbins dan Judge (2013, hal 79), kepuasan kerja memiliki lima dimensi

yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab.
- b. Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- c. Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
- d. Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
- e. Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat
- d. merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak terbuka . ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik yaitu termasuk suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologis termasuk waktu kerja, waktu istirahat. (Hariandja, 2002).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan Karyawan, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun

demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja (Hariandja, 2002).

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

Sedangkan aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator pengukuran dalam skala kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pimpinan dan rekan kerja (Robbins dan Judge. 2013)

### 2.1.3 Komitmen Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan

untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins dan Judge, (2008). Mowday (2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Sedangkan Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dari pengertian tersebut dapat diartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang pada suatu

organisasi dan juga proses yang berkelanjutan dimana seseorang mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins dan Judge, (2008).

### 2.1.3.2 Aspek-aspek Komitemen Kerja

Proses komitmen akan membahas bagaimana suatu komitmen dari seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi muncul menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

#### a. Komitmen afektif (affective commitment)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang karyawan dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat karyawan itu berada, sehingga karyawan akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

b. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini alasan seorang karyawan bertahan karena karyawan tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan.

Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang

diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan karyawan yang memerlukan (need) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer,1990).

c. Komitmen normatif (normative commitment),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain.

Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Selain aspek-aspek yang diungkapkan di atas terdapat pendapat yang senada, Allen dan Meyer (1997) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective commitment*, merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.
- b. *Continuance commitment*, komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini di dasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
- c. *Normative commitment*, keyakinan individu tentang tanggungjawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun non-materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

Morrow (dalam Farkas dan Tetrick, 1989) menggambarkan sikap terhadap komitmen organisasi digambarkan dalam tiga komponen, yaitu : keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan kemampuannya untuk

kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Diasumsikan bahwa komitmen merupakan gambaran sikap secara menyeluruh tentang organisasi, dimana kepuasan seseorang digambarkan sebagai respon afektif terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang menunjukkan kekonsistenan antara tiga model komitmen yang dapat digeneralisasikan terhadap semua jenis pekerjaan pada semua sektor seperti ekonomi (Snape dan Redman, 2002).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk selalu menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin seperti apa yang dilakukan oleh organisasi dan keyakinan dalam menyusun dan melakukan tugas dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Gordon dkk (dalam Klandermans, 1989 dan Tetrick dkk, 1989) ada empat dimensi untuk melihat komitmen organisasi, yaitu :

- a. loyalitas terhadap organisasi adalah faktor kebanggaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang secara berkesinambungan dalam suatu organisasi dengan penghargaan yang diperoleh yang bermanfaat bagi anggota organisasi.
- b. tanggung jawab terhadap organisasi adalah bagaimana seluruh karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan sanggup menyelesaikan tugasnya sesuai dengan rencana.
- c. keinginan untuk bekerja secara profesional demi organisasi Faktor menggambarkan suatu kecenderungan anggota untuk selalu berbuat dengan cara yang sesuai untuk memberikan pelayanan demi organisasi.
- d. kepercayaan terhadap organisasi Faktor yang menggambarkan keterikatan terhadap ideologi yang dibuat dan telah ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan

uraian mengenai komponen-komponen komitmen di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab terhadap organisasi, keinginan untuk terus bekerja untuk organisasi dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Kuntjoro (2002) untuk dapat menumbuhkan komitmen organisasi, maka ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi

lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

### c. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Dari beberapa pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen Kerja merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Komitmen kerja juga merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, sebuah organisasi yang individunya memiliki komitmen kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi adapun Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur komitmen kerja adalah Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008) aspek Komitmen afektif (*affective commitment*),

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja

Stres kerja merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi Stres, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (2009).

Robbins & Judge (2008) Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2009: 201). Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2008:108). Stres kerja merupakan reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu

mendapat halangan dan tidak bias mengatasinya Rivai & Mulyadi, (2005). WHO menyatakan stres bukan hanya menyerang Negara Amerika Serikat, tapi juga merupakan masalah yang menyebar ke seluruh dunia, laporan PBB menunjukkan stres kerja sebagai penyakit abad 20 (Losyk, 2007).

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kepuasan kinerja karyawan. Apabila stres kerja tersebut tidak dapat tertangani maka akan berakibat pada turunnya kepuasan kerja karyawan sehingga roda perputara pekerjaan akan terganggu dan tidak berjalan sesuai dengan visi dan misi RSU Mitra Medika Medan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Perasaan puas umumnya dicirikan sebagai suatu perasaan positif yang kemudian membawa dampak perilaku yang positif dalam diri seseorang. spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi.

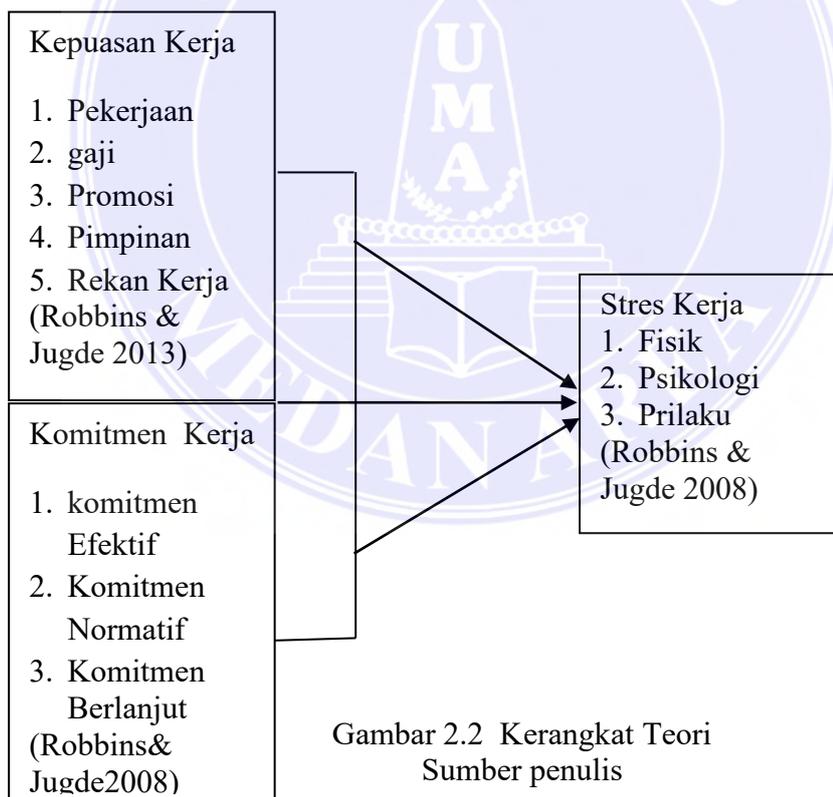
Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat

dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa nyaman serta memiliki perasaan senang apabila dalam organisasi tersebut memperoleh kepuasan kerja. di mana jika pekerjaan itu dipenuhi segala kebutuhannya maka pekerjaan tersebut menjadi hal yang sangat menyenangkan. karyawan adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen karyawan dalam pekerjaan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran pada perusahaan. Komitmen terhadap perusahaan artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja merupakan hak mutlak yang harus dipenuhi oleh perusahaan jika mengharapkan karyawan untuk tetap berkomitmen di RSUD Mitra Medika Medan sebab jika kepuasan kerja tersebut sudah ada maka karyawan akan memberikan loyalitas dan dedikasi kepada RSUD Mitra Medika Medan untuk tetap berkomitmen akan pekerjaannya dan menurunkan tingkat stress kerja, akan tetapi jika stress kerja lebih dominan dari pada kepuasan dan komitmen maka akan terjadi kemungkinan yang akan menghambat berjalannya pekerjaan di RSUD Mitra Medika Medan.

Berdasarkan dari uraian permasalahan diatas ditambah lagi dengan teori diatas maka peneliti membuat sebuah kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Teori  
Sumber penulis

Keterangan :

1. Variabel Bebas (independent variabele)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah

- a. Kepuasan Kerja
- b. Komitemen Kerja

2. Variabel Terikat (dependent variable) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Stres Kerja.

### 2.3 Hipotesis

1. Terdapat Hubungan Negatif antara kepuasan Kerja dengan Stres Kerja di RSU Mitra Medika Medan
2. Terdapat Hubungan Negatif antara Komitemen Kerja dengan Stress Karyawan di RSU Mitra Medika Medan

Terdapat Hubungan Negatif antara Kepuasan Kerja dan Komiteman Kerja secara bersamaan dengan Stres Kerja Karyawan di RSU Mitra Medika Medan secara Simultan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi (*Correlations Research*)., karena di dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja dengan Stres Kerja Karyawan RSUD Mitra Medika Medan.

Menurut Sukardi (2009:166) penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2012), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian.

## 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini di RSUD Mitra Medika Medan yang beralamat di Jl. K.L Yos Sudarso Km 7,5 Kel. Tanjung Mulia, Kec. Medan Deli.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 01 Februari 2019 sampai tanggal 30 Maret 2019

## 3.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi satu variabel bebas, yaitu:

Variabel bebas : - Kepuasan Kerja (X1)  
- Komitmen Kerja (X2)

Variabel terikat: - Stres Kerja (Y).

## 3.4 Defenisi Operasional

### 3.4.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi Stres, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diketahui dengan menggunakan skala

Stres kerja berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Robbins & Judge (2008) yaitu (1) Fisik (2) Prilaku (3) Psikologi

### 3.4.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan skala kepuasan kerja berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Robbins & Judge (2008) yaitu (1) aspek pekerjaan itu sendiri (2) gaji (3) kesempatan prosmosi (4) pimpinan (5) Rekan kerja.

### 3.4.3 Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitemen kerja diungkap dengan skala yang menggunakan aspek-aspek komitemen kerja menurut Robbins&Judge (2008) yaitu

aspek (1) Komitemen efektif, (2) komitemen normative dan (3) Komitemen berlanjut.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan RSUD Mitra Medika Medan yang berjumlah 150 orang dari 15 Bidang.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam populasi. sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 109 orang.

### 3.6 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik simple random sampling. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut :

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

dimana:

n = anggota sampel

N = Anggota populasi

$e$  = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0.01, 5% atau 0,05 dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti)

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.05)^2}$$

$n = 109.09$  dibulatkan menjadi 109

jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 109 orang

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pertanyaan (Azwar, 2012).

Pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi tentang data yang relevan, akurat, reliabel, dan bermakna. Prosedur ini sangat penting karena kualitas suatu penelitian sangat ditentukan dengan ketepatan pemilihan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen skala, dan instrumen penelitian tersebut disebarkan kepada karyawan sebagai sampel penelitian.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, persepsi atau pernyataan-pernyataan (Azwar, 2012).

### 3.8 Prosedur Penelitian

#### 3.8.1 Instrumen Stres Kerja

Untuk mengukur variabel stres kerja, peneliti mengembangkan instrumen untuk keperluan penelitian ini dalam bentuk skala menggunakan Skala Likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Kisi-kisi instrumen stres kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel. 3.1 Distribusi Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Fisik	Sakit	1	4	2
2	Psikologis	Absen	2	5	2
		Turnover	3	7	2
3	Prilaku	Marah-marah	6	8	2
		Ketegangan	9	10	2

#### 3.8.2 Instrumen Kepuasan Kerja

Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, untuk mengungkapkan peneliti untuk variabel kepuasan kerja peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk skala yaitu menggunakan Skala Likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Kisi-kisi

instrumen komitmen kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel. 3.2 Distribusi Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas	1	3	2
		2. Kesempatan belajar	2	6	2
		3. Tanjung jawab	5	4	2
2	Gaji	1. Sistem penggajiaan	8,10	7	3
		2. Keadilan Penggajian	9	11	2
3	Kesempatan promosi	1. peluang promosi	12,1 3	15	3
4	Pimpinan	1. Gaya kepemimpinan	16	14	2
5	Rekan kerja	1. dukungan rekan kerja	17,1 8	19,2 0	2

### 3.8.3 Instrumen Komitmen Kerja

Untuk mengukur variabel komitmen kerja peneliti menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk skala yaitu menggunakan Skala Likert dengan 4 alternatif jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Kisi-kisi instrumen komitmen kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel. 3.3 Distribusi Skala Komitemen Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Komitemen Efektif	Emosional	1,2	3	3
		Identifikasi	4	6	2
		Keterlibatan Karyawan	5	7	2
2	Komitmen Normatif	kesetiaan	8	10	2
		kewajiban	9	11	2
3	Komitemen Berlanjut	kerugian meninggal organisasi	12	13	2

		membutuhkan organisasi	14	15	2
--	--	------------------------	----	----	---

### 3.8.4 Pelaksanaan Skoring

Setelah semua skala terisi dan terkumpul, maka langkah yang penelitian lakukan adalah memberikan nilai pada skala yang telah diisi oleh subjek. Skor item berkisar dari 1 sampai 4. Pemberian skor dilakukan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh subjek dengan memperhatikan sifat item. Skor tertinggi dari masing-masing item adalah 4 sedangkan nilai terendah adalah 1. Untuk item pernyataan favourable, jawaban "sangat setuju (SS)" bernilai 4, "setuju (S)" bernilai 3, "tidak setuju (TS)" bernilai 2, dan "sangat tidak setuju (STS)" 1, sebaliknya item unfavourable dengan jawaban "sangat setuju (SS)" bernilai 1, "setuju (S)" bernilai 2, "tidak setuju (TS)" bernilai 3, dan "sangat tidak setuju (TS)" 4. Kriteria penyekoran dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4 Distribusi skala penelitian

Jawaban	Skor	Skor
	<i>Favourable</i>	<i>unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

### 3.9 Prosedur Penelitian

1. Proses penelitian Adapun proses penelitian dari penelitian yang dilakukan adalah:
2. Rumusan masalah Setiap penelitian selalu berangkat dari masalah. Setelah masalah diidentifikasi dan dibatasi, maka masalah tersebut dirumuskan. Rumusan masalah ditanyakan dalam kalimat
3. Landasan teori Landasan teori ini merupakan kajian secara teoritis mengenai focus penelitian. Adapun yang dibicarakan dalam kajian teori ini adalah teori tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja teori disini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang ada.
4. Perumusan hipotesis Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang ada.
5. Pengumpulan data Dalam pengumpulan data, langkah yang dilakukan menentukan populasi dan sampel serta pembuatan instrument penelitian angket. Untuk langkah selanjutnya melakukan uji validitas dan reliabilitas angket. Setelah angket diujikan, maka dapat digunakan untuk mengukur variable yang telah ditetapkan.
6. Analisis data Setelah data terkumpul selanjutnya adalah analisis data, analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Adapun analisis data yang dilakukan dengan menggunakan jasa SPSS.
7. Kesimpulan dan saran Kesimpulan berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang terkumpul. Selain itu data selanjutnya adalah memberikan saran berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Melalui saran-saran diharapkan masalah dapat dipecahkan.

### 3.10 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010).

#### 3.10.1 Uji Validitas dan Reabilitas

##### 3.10.1.1 Uji Validitas

Arikunto (2010), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y

$\Sigma X$  = Jumlah skor distribusi x

$\Sigma y$  = Jumlah skor distribusi y

$(\Sigma x^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi x

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah skor kuadrat distribusi y

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian skor x dan y

N = Jumlah sample

### 3.10.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010).

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{1 - \Sigma \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\Sigma x^2 - \left( \frac{\Sigma x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas alpha

K = Banyaknya butir soal

$\Sigma \sigma_1^2$  = Jumlah varins butir (  $s^2$  )

$\sigma_1^2$  = Varians total

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat x

$\Sigma x$  = Jumlah x

N = jumlah responden

### 3.10.2 Uji Asumsi

### 3.10.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui sebaran distribusi data penelitian, hal ini dilakukan dengan melihat *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dianalisis menggunakan *program SPSS Versi 21.00 for Windows*. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga  $p > 0.05$  (Sujarweni, 2014).

### 3.10.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Sugiyono, 2009). Bila skor  $p < 0.05$  maka sebaran dinyatakan tidak linier dan jika  $p > 0.05$  maka sebaran dinyatakan linier. Uji normalitas dan linieritas akan dilakukan dengan menggunakan *program SPSS 15.0 for Windows Version*.

### 3.10.3 Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan menggunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Persamaan Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : stres kerja

X1 : kepuasan kerja

X2 : komitmen kerja

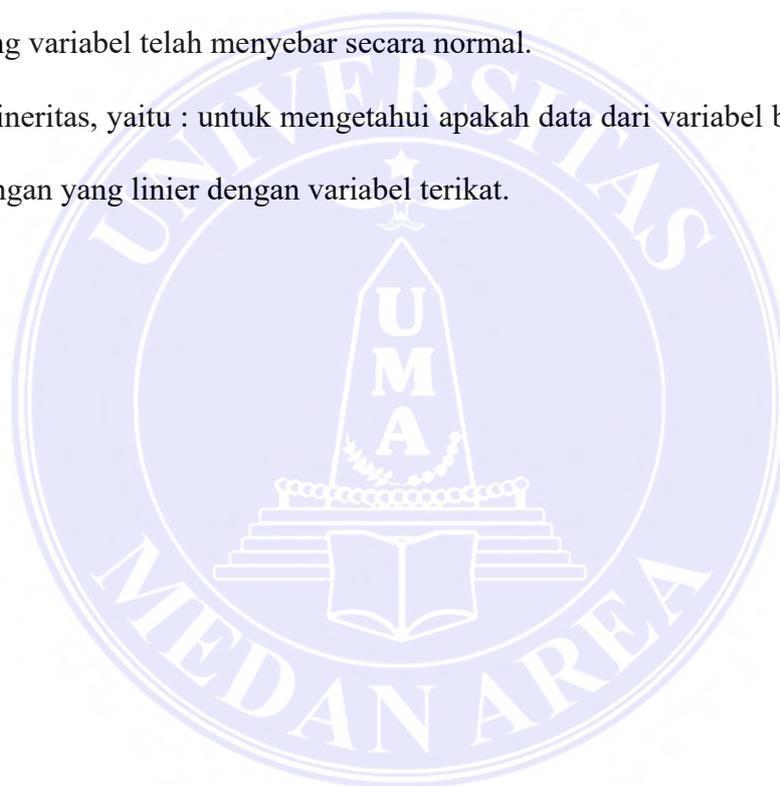
$b_0$  : besarnya nilai Y jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$b_1$  : besarnya hubungan  $X_1$  terhadap Y dengan asumsi  $X_2$  tetap

$b_2$  : besarnya hubungan  $X_2$  terhadap Y dengan asumsi  $X_1$  tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Bagian pertama akan diuraikan kesimpulan dari penelitian dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat dipergunakan bagi pihak yang terkait.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, berikut ini akan penulis rumuskan beberapa kesimpulan:

1. Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan stres kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien  $r_{xly} = -0,521$  dengan  $p = 0,000$ , hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien  $r$  kuadrat kepuasan kerja dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar  $r^2 = 0,271$ . Ini menunjukkan bahwa stres kerja dibentuk oleh kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 27,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan cenderung berdampak pada stres kerja.
2. Komitmen kerja berhubungan dengan stres kerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien  $r_{xly} = -0,346$  dengan  $p = 0,000$ , hal ini berarti semakin rendah komitmen kerja maka semakin tinggi stres kerja sebaliknya semakin tinggi

komitmen kerja maka semakin rendah stres kerja. Koefisien  $r$  kuadrat konformitas dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar  $r^2 = 0,112$ . Ini menunjukkan bahwa stres kerja dibentuk oleh komitmen kerja dengan kontribusi sebesar 11,2%

3. Kepuasan kerja dan komitmen kerja karyawan secara bersama-sama memiliki hubungan dengan stres kerja ditunjukkan dengan koefisien  $R = -0,602$  dengan  $p = 0,000$  yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan stres kerja. Koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hubungan antara prediktor kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan variabel terikat stres kerja adalah sebesar  $R^2 = 0,362$ . Ini menunjukkan bahwa stres kerja dibentuk oleh kepuasan kerja dan komitmen kerja dengan kontribusi sebesar 36,2%.

## 5.2 Saran – saran

Berdasarkan dengan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka berikut ini peneliti memberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Kepada Subjek Penelitian

Melihat kondisi stres kerja yang tergolong tinggi, kepuasan kerja yang rendah dan komitmen kerja yang juga rendah, maka disarankan kepada para karyawan di RSU Mitra Medika Medan untuk dapat mengelola stres yang dimiliki. Seperti diketahui stres yang terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menjadi buruk. Manajemen stres harus dikelola dengan baik. Banyak cara yang dapat dilakukan, khususnya sejalan dengan penelitian ini, yakni dengan cara meningkatkan komitmen terhadap pekerjaannya.

Komitmen kerja harus dapat ditingkatkan melalui meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja yang lain, menjaga hubungan baik antara rekan-rekan kerja ataupun dengan pimpinan, memberikan loyalitas dan integritas untuk memacu semangat kerja agar dapat berkerja profesional dan proposional untuk kemajuan RSUD Mitra Medika Medan.

## 2. Kepada Pihak RSUD Mitra Medika Medan

Melihat kondisi stres kerja yang tinggi, maka RSUD Mitra Medika Medan haruslah dapat memahami kondisi-kondisi yang harus mendapat perhatian utama agar berjalannya semua roda organisasi yang ada di RSUD Mitra Medika Medan supaya mendapatkan *Image* dan penilaian baik dari publik/masyarakat yang akan berobat/menggunakan layanan pengobatan yang disediakan oleh RSUD Mitra Medika Medan, misalnya dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Kepuasan kerja yang diberikan oleh pihak RSUD Mitra Medika Medan merupakan suatu kondisi yang dapat menurunkan stres kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja tersebut akan menguatkan komitmen kerja karyawan untuk dapat mengabdikan, mendedikasikan diri agar tetap bertahan di RSUD Mitra Medika Medan salah satu bentuk untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut adalah dalam bentuk gaji, penghargaan, hubungan interpersonal kepada karyawan atas kinerja yang telah mereka lakukan.

## 3. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Peneliti menyadari hasil penelitian yang menyatakan bahwa masing-masing variabel bebas, yakni kepuasan kerja dan komitmen kerja memiliki kontribusi terhadap stres kerja, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja, diantaranya adalah

faktor kondisi kerja, ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (2009). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*.
- As'ad,M.(1999). *Psikologi Kerja*. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Aliffia Caesariani, Cecep Hidayat (2015). Pengaruh tingkat stres kerja Terhadap komitmen organisasi Yang berdampak pada retensi Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Binus University*,
- Agil, (2009), Komitmen Organisasi, <http://zgmf19a.multiply.com> /reviews/item/10, diakses tanggal 11 Oktober 2018
- Anoraga, Pandji, dan Piji Pakarti, (2008). *Pengantar Pasar Modal*, Jakarta;Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Darsono Dan Tjatjuk, Siswandoko, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*: Jakarta. Nusantara Consulting,
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariyono, W., Suryani, D., dan Wulansari, Y. (2009). Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS, Vol. 3, No. 3. 162-232*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. (2012) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilyas,Yaslis.(1999). *Perencanaan SDM Rumah Sakit:Teori,Metede dan Formula*, Cetakan Pertama: Depok. FKM UI Depok

- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi*. Jakarta: Arcan
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kartini Kartono. (1990). *Psikologi Perkembangan Anak, Bandung* : CV. Mandar
- Losyk B., (2007). *Kendalikan Stres Anda*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Michael, Orly. (2009). *Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring*
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. *Academic Press, New York*.
- Malayu S.P Hasibuan, (2009). *Manajemen; dasar, pengertian, dan masalah*. edisi revisi. Jakarta; Bumi Akasara
- Ready Nurdian Syah,. Endang Sri Indrawati,. (2016). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja Pada sopir bus po agra mas (divisi akap) Jurusan wonogiri-jakarta. *Jurnal Empati*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2009). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- \_\_\_\_\_. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2005). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sukma Rani Moerkardjono., (2013). Hubungan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X. *Jurnal NOETIC Psychology*.

- Sa'odah Ahmad.(2016) Relationship Between Job Stress and Organisational Commitment Among Public servants in Pontian, Johor. *International Journal of Business, Economics and Law*,
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Praktiknya)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vaithzal Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama: Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Waluyo. (2009). *Akuntansi Pajak* . Jakarta . Penerbit : Salemba Empat
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1995). *Management of Organizational Behavior Second Edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Wahyudi, T., T.R, Pangabea., dan Pujiyanto. (2008). *Panduan Lengkap Kakao Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Jakarta :Penebar Swadaya.

## LAMPIRAN 1 Lambar Bleu Print Sebelum Uji Coba

### A. Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorebel	Aitem Unfavorebel
1	Fisik	Sakit	saya sangat senang denga tantangan pekerjaan walaupun saya dalam keadaan sakit	saya merasa tidak berdaya jika kondisi fisik saya mulai turuh akibat kelelahan bekerja
2	Prilaku	Absensi	saya tidak pernah terlambat waktu pergi ke tempat kerja dan selalu on time ketika masuk kerja	saya sengaja absen kerja karena gaji saya belum dibayarkan padabulan sebelumnya
		turnover	tidak ada niat saya saya sedikit pun ingin keluar dari perusahaan ini.	saya sudah berniat ingin keluar dari perusahaan ini karena tidak sesuai denga keiningina saya
	Psikologi	marah-marah	saya berusaha mengendalikan diri saya jika keadaan emosi saya lagi naik	saya tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika hak hak saya tidak diberikan
		Ketengangan		saya tidak mau ikut campur jika terjadi keributan di tempat saya bekerja.

### B. Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorebel	Aitem Unfavorebel
1.	Psikologi	Minat	- Saya bekerja di perusahaan ini sesuai	Saya merasa kurang senang dengan pekerjaan

			dengan keinginan saya.	saya sekarang ini.
		Ketentraman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini</li> <li>- Kebersihan di tempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja di perusahaan ini.</li> <li>- Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.</li> </ul>
		Sikap terhadap Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa menikmati dengan pekerjaan saya sekarang ini.</li> <li>- Saya berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa kesulitan memenuhi standar kinerja di perusahaan ini.</li> <li>- Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.</li> </ul>
		Bakat dan Keterampilan	<i>Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki.</i>	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini.
2.	<b>Fisik</b>	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.</li> <li>- Suasana tempat saya bekerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya.</li> <li>- Suasana di perusahaan saya kurang menyenangkan</li> </ul>
		Kondisi Fisik Karyawan	Kondisi fisik saya mendukung saya dalam berprestasi di perusahaan ini.	Kondisi fisik saya tidak mendukung dalam pekerjaan saya selama ini
		Pengaturan Waktu Istirahat	Perusahaan memberikan waktu istirahat sesuai dengan karyawannya.	Saya merasa kurang cukup waktu istirahat yang ditentukan oleh perusahaan dengan pekerjaan saya
		Pengaturan Waktu Kerja	Waktu bekerja di perusahaan ini sesuai	Saya merasa kurang senang dengan waktu kerja

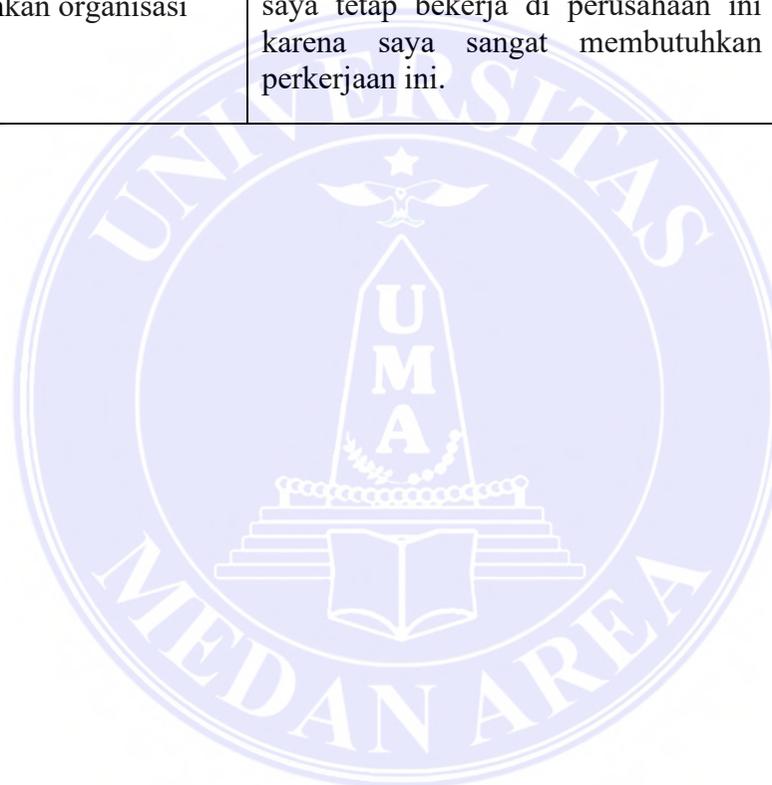
			dengan pekerjaan saya.	yang ditentukan oleh perusahaan.
		Keadaan ruangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruang kerja yang nyaman dan luas membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.</li> <li>- Penataan ruangan di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa kurang senang dengan ruang kerja saya.</li> <li>- Ruangan kerja saya tidak rapi membuat saya malas bekerja.</li> </ul>
		Suhu udara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaturan ventilasi di kantor membuat saya lancar bekerja.</li> <li>- Suhu udara di perusahaan ini membuat saya nyaman dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suhu udara di perusahaan saya kurang nyaman.</li> <li>- Udara di ruang kerja saya sulit untuk bernafas.</li> </ul>
		Penerangan	Penerangan di ruang kerja mendukung saya dalam bekerja .	Penerangan di perusahaan saya terasa gelap
		Kondisi umur	Saya mencapai prestasi yang tinggi di perusahaan ini tidak mengenal umur saya	Saya mencapai prestasi yang tinggi di perusahaan ini tidak mengenal umur saya
3.	<b>Sosial</b>	Sesama karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apabila dalam kesulitan bekerja rekan kerja saya membantu menyelesaikan pekerjaan saya.</li> <li>- Saya merasa senang dengan rekan kerja di perusahaan ini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak mau membantunya.</li> <li>- Rekan kerja saya di perusahaan ini lebih mementingkan diri sendiri.</li> </ul>
		dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atasan saya sering memberi perhatian kesulitan dalam bekerja yang alami oleh bawahannya.</li> <li>- Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atasan saya kurang memperhatikan kesulitan dalam bekerja yang dialami oleh bawahannya.</li> <li>- Atasan saya tidak mendukung kinerja terhadap bawahannya.</li> </ul>

4	<b>Finansial</b>	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.</li> <li>- Karena gajinya mendukung dan sesuai dengan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya pegang di perusahaan ini.</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa kecewa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.</li> <li>- Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan saya.</li> </ul>
		Jaminan sosial	Perusahaan memberikan jaminan kepada karyawannya.	Jaminan yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya di perusahaan ini.
		fasilitas	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja saya membuat saya bekerja lebih optimal	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya selama di perusahaan ini.
		Pormosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa keputusan perusahaan untuk promosi jabatan karyawan di perusahaan ini sudah adil.</li> <li>- Saya merasa senang adanya kesempatan promosi jabatan di perusahaan ini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini saya rasa kurang adil.</li> <li>- Saya merasa kurang senang dengan kebijakan kesempatan dalam promosi jabatan di perusahaan ini.</li> </ul>

### C. Komitemen kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem Favorebel	Aitem Unfavorebel
1	<b>Komitmen Efektif</b>	emosional	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Saya memiliki ikatan emosi yang tinggi dengan perusahaan.	antara rekan-rekan kerja lainnya saling mementikangkan diri sendiri sehingga tidak terbangun emosional yang baik untuk perusahaan.
		Identifikasi	atasan saya memberikan kesempatan bagi bawahnya untuk memberikan solusi-solusi setiap permasalahan.	atasan kami kurang memberikan ruang diskusi kepada bawahannya.
		Keterlibatan Karyawan	atasan saya sering melibatkan pada setiap kegiatan apapun agar dapat melatih saya tetap mandiri	pimpinan saya kurang memperhatikan setiap masalah yang terjadi dan setiap masalah terjadi tidak pernah melibatkan bawahan untuk berdiskusi.
2	<b>Komitmen Normatif</b>	Kesetiaan	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	saya akan berhenti bekerja jika ada perusahaan lain bisa memberikan gaji dan fasilitas yang lebih besar.
		Kewajiban	Saya merasa bahwa tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kewajiban moral.	perusahaan tidak pernah memperhatikan kewajiban karyawannya.

	<b>Komitmen Berlanjut</b>	Kerugian meninggal organisasi	Saya merasa memiliki sedikit kesempatan kerja ditempat lain, jika meninggalkan perusahaan ini.	saya tidak merasa rugi jika berhenti diperusahaani jika ada yang lebih baik dari perusahaan ini.
		mebutuhkan organisasi	saya tetap bekerja di perusahaan ini karena saya sangat membutuhkan perkerjaan ini.	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang



**Lampiran 2. Lembaran Instrumen Penelitian setelah Uji Coba****A. Stres Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<b>Fisik</b>	Sakit	4	8	2
2	<b>Psikologis</b>	Absen	7	2	2
		Turnover	3	5	2
3	<b>Prilaku</b>	Marah-marah	10	9	2
		Ketegangan	6	1	2

**B. Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<b>Psikologi</b>	Minat	1	2	2
		Ketentraman Kerja	3,4	5,5	4
		Sikap terhadap Kerja	9,10	7,8	4
		Bakat dan Keterampilan	11	12	2
2.	<b>Fisik</b>	Lingkungan Kerja	14,13	15,16	4
		Kondisi Fisik Karyawan	17	18	2
		Jenis Pekerjaan			
		Pengaturan Waktu Istirahat	19	20	2
		Pengaturan Waktu Kerja	21	22	2
		Keadaan ruangan	23,24	25,26	4
		Suhu udara	27,28	30,29	4
		Penerangan	31	32	2
3.	<b>Sosial</b>	Kondisi umur	33	34	2
		Sesama karyawan	35,36	37,38	4

		dengan atasan	39,40	41,42	4
4	<b>Finansial</b>	Gaji	43,44	45,46	4
		jaminan sosial	47	48	2
		fasilitas	49	50	2
		Pormosi	51,52	53,54	4

### C. Komitmen Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	<b>Komitemen Efektif</b>	Emosional	1	4	2
		Identifikasi	2	6	2
		Keterlibatan Karyawan	5	3	2
2	<b>Komitmen Normatif</b>	kesetiaan	9	8	2
		kewajiban	10	12	2
3	<b>Komitemen Berlanjut</b>	kerugian meninggal organisasi	7	11	2
		membutuhkan organisasi	13	14	2

### Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen

**DATA UJI COBA ANGKET KEPUASAN KERJA**

NO	Butir angket ke.....																				Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	57
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	55
4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	62
5	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	48
6	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	65
7	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	52
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
9	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	1	3	2	59
10	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
11	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
12	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
13	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
14	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	49
16	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	59
17	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	57
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
20	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	51
21	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	1	60
22	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	56
23	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	44
24	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
25	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
26	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	1	49
27	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	46
28	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	48
29	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53
30	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	52

**DATA UJI COBA ANGKET KOMITMEN KERJA**

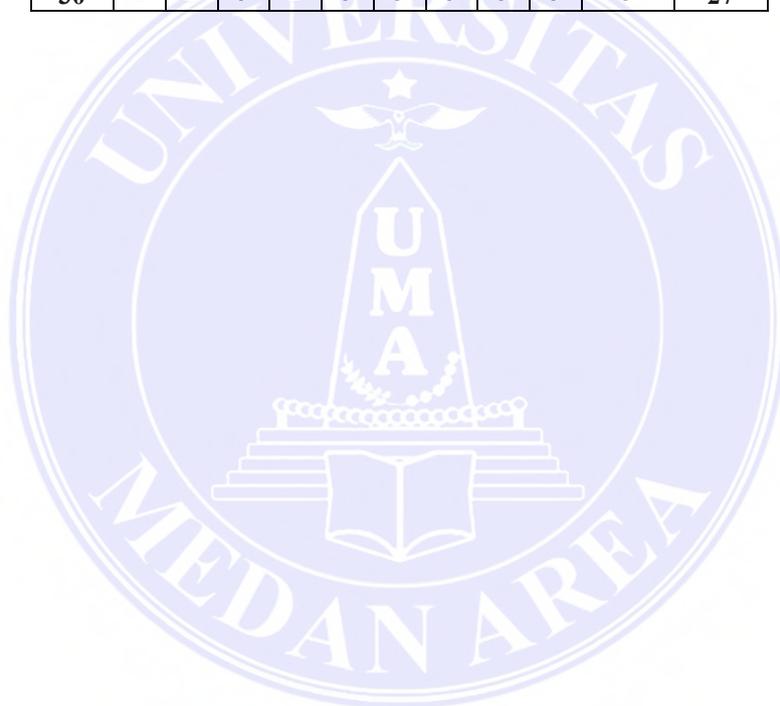
NO	Butir angket ke.....															Y	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	44	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	43
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	47
4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	4	1	42	
5	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34	

6	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	49
7	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	42
9	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	48
10	4	4	4	4	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3	1	47
11	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	4	2	3	2	3	39
12	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	37
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	43
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	39
15	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	39
16	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	43
18	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	39
19	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	41
20	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	44
21	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	46
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	40
23	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	43
24	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	42
26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	54
27	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	32
28	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	31
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	42
30	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	42

**DATA UJI COBA ANGKET STRES KERJA**

NO	Butir angket ke.....										Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	34
2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	25
3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	28
4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	31
5	2	4	2	1	3	3	2	2	3	1	23
6	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	31
7	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	25
8	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	31
9	1	3	3	2	4	3	4	4	3	1	28
10	2	2	4	1	4	4	3	1	4	4	29
11	1	4	2	1	2	3	2	2	3	1	21
12	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27

<b>16</b>	4	4	3	2	3	2	3	3	2	1	<b>27</b>
<b>17</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>29</b>
<b>18</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	<b>25</b>
<b>19</b>	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>
<b>20</b>	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	<b>25</b>
<b>21</b>	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	<b>29</b>
<b>22</b>	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>28</b>
<b>23</b>	4	1	2	3	3	3	3	4	3	1	<b>27</b>
<b>24</b>	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	<b>22</b>
<b>25</b>	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	<b>24</b>
<b>26</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>38</b>
<b>27</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>30</b>
<b>28</b>	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	<b>29</b>
<b>29</b>	3	1	3	2	3	3	4	3	1	2	<b>25</b>
<b>30</b>	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>27</b>



## Lampiran 4. Validitas Data dan Reabilitas Data

### A. Stres Kerja

#### Correlations

	aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8	aitem9	aitem10	streskerja
aitem1 Pearson Correlation	1	.055	.111	.509**	.094	-.055	.299	.420*	-.089	.107	.534**
aitem1 Sig. (2-tailed)		.773	.559	.004	.620	.773	.109	.021	.639	.575	.002
aitem1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem2 Pearson Correlation	.055	1	-.030	-.179	.055	.000	.081	.176	.321	-.228	.369*
aitem2 Sig. (2-tailed)	.773		.874	.343	.773	1.000	.669	.353	.084	.226	.045
aitem2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem3 Pearson Correlation	.111	-.030	1	.017	.260	.076	.421*	.119	.130	.518**	.476**
aitem3 Sig. (2-tailed)	.559	.874		.928	.165	.690	.021	.532	.494	.003	.008
aitem3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem4 Pearson Correlation	.509**	-.179	.017	1	-.082	.199	.357	.447*	.007	.168	.474**
aitem4 Sig. (2-tailed)	.004	.343	.928		.667	.291	.053	.013	.969	.374	.008
aitem4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem5 Pearson Correlation	.094	.055	.260	-.082	1	.304	.466**	.167	.268	.087	.480**
aitem5 Sig. (2-tailed)	.620	.773	.165	.667		.103	.009	.377	.152	.649	.007
aitem5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem6 Pearson Correlation	-.055	.000	.076	.199	.304	1	.136	-.039	.419*	.395*	.447*
aitem6 Sig. (2-tailed)	.773	1.000	.690	.291	.103		.474	.840	.021	.031	.013
aitem6 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem7 Pearson Correlation	.299	.081	.421*	.357	.466**	.136	1	.611**	.039	.138	.675**
aitem7 Sig. (2-tailed)	.109	.669	.021	.053	.009	.474		.000	.839	.467	.000
aitem7 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem8 Pearson Correlation	.420*	.176	.119	.447*	.167	-.039	.611**	1	-.013	-.065	.584**
aitem8 Sig. (2-tailed)	.021	.353	.532	.013	.377	.840	.000		.947	.733	.001
aitem8 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem9 Pearson Correlation	-.089	.321	.130	.007	.268	.419*	.039	-.013	1	.125	.464**
aitem9 Sig. (2-tailed)	.639	.084	.494	.969	.152	.021	.839	.947		.511	.010
aitem9 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem10 Pearson Correlation	.107	-.228	.518**	.168	.087	.395*	.138	-.065	.125	1	.409*
aitem10 Sig. (2-tailed)	.575	.226	.003	.374	.649	.031	.467	.733	.511		.025
aitem10 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
streskerja Pearson Correlation	.534**	.369*	.476**	.474**	.480**	.447*	.675**	.584**	.464**	.409*	1
streskerja Sig. (2-tailed)	.002	.045	.008	.008	.007	.013	.000	.001	.010	.025	
streskerja N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

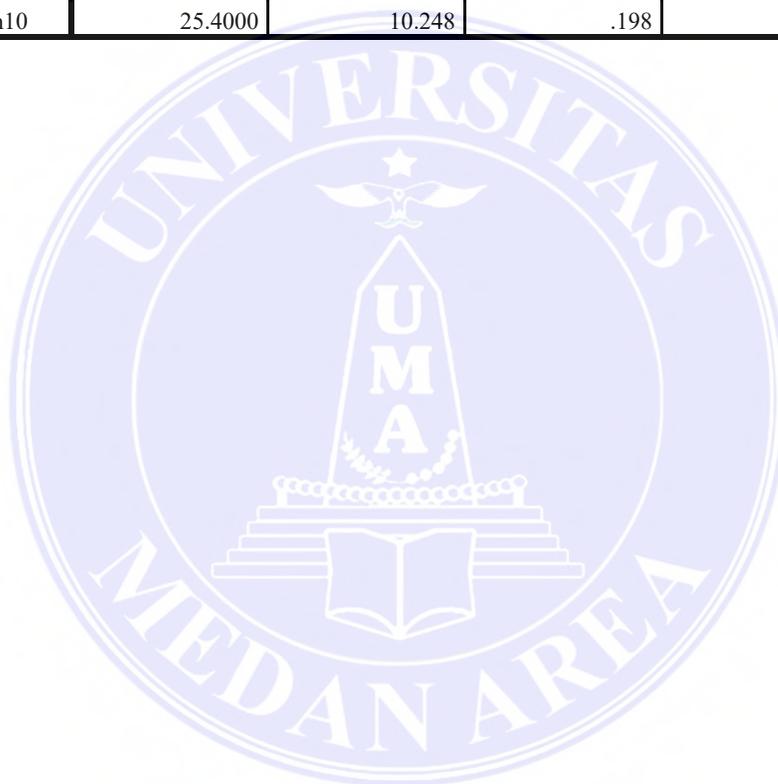
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	24.9333	9.375	.313	.580
aitem2	25.1333	10.257	.060	.669
aitem3	24.8000	10.372	.343	.580
aitem4	25.4000	10.179	.314	.582
aitem5	24.3667	10.240	.334	.579
aitem6	24.5000	10.397	.299	.586
aitem7	24.4667	9.430	.563	.533
aitem8	24.7667	9.426	.416	.555
aitem9	24.9333	9.995	.268	.591
aitem10	25.4000	10.248	.198	.608



B. Kepuasan Kerja

Correlations

		aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8	aitem9	aitem10	aitem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	aitem16	aitem17	aitem18	aitem19	aitem20	Kepuasan kerja
aitem1	Pearson Correlation	1	.131	.253	.386*	.000	.232	.478*	.188	.278	.219	.067	.210	.360	.028	.076	.100	.224	.203	.311	.081	.473**
	Sig. (2-tailed)		.490	.178	.035	1.000	.218	.008	.320	.138	.246	.723	.266	.051	.885	.689	.600	.233	.283	.094	.671	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem2	Pearson Correlation	.131	1	.026	.125	.153	.217	.142	.004	-.086	.004	.076	.259	.657**	.486**	.636**	.596**	.596**	.034	.148	-.107	.446*
	Sig. (2-tailed)	.490		.892	.509	.421	.249	.454	.985	.650	.982	.691	.167	.000	.007	.000	.001	.001	.860	.434	.572	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem3	Pearson Correlation	.253	.026	1	.068	.317	.132	.156	.396*	.212	.284	-.043	.110	.248	.019	-.135	.298	.183	.439*	.349	.056	.424*
	Sig. (2-tailed)	.178	.892		.721	.088	.486	.410	.030	.261	.129	.822	.562	.186	.921	.477	.110	.332	.015	.059	.770	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

aite m4	Pearson Correlati on	.386*	.125	.068	1	.134	.107	.191	.235	.255	.161	.320	.332	.507**	.113	.025	.116	.116	.131	.164	.259	.460*
	Sig. (2- tailed)	.035	.509	.721		.480	.574	.313	.211	.174	.395	.084	.073	.004	.554	.894	.541	.541	.491	.386	.166	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m5	Pearson Correlati on	.000	.153	.317	.134	1	.261	.000	.271	.193	.315	.085	.163	.163	.113	.089	.136	.136	.354	.159	.264	.442*
	Sig. (2- tailed)	1.00 0	.421	.088	.480		.164	1.00 0	.148	.308	.090	.657	.389	.389	.554	.641	.475	.475	.055	.402	.158	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m6	Pearson Correlati on	.232	.217	.132	.107	.261	1	.335	-.091	-.074	-.106	.373*	.306	.306	.414*	.173	.297	.155	.029	.127	.011	.461*
	Sig. (2- tailed)	.218	.249	.486	.574	.164		.070	.633	.699	.578	.042	.100	.100	.023	.362	.111	.412	.880	.505	.952	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m7	Pearson Correlati on	.478* *	.142	.156	.191	.000	.335	1	.257	.216	.298	.227	-.107	.161	.320	.155	.156	.156	-.071	.096	.181	.480**
	Sig. (2- tailed)	.008	.454	.410	.313	1.00 0	.070		.171	.251	.109	.228	.573	.396	.084	.412	.411	.411	.709	.616	.339	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

aitem8	Pearson Correlation	.188	.004	.396*	.235	.271	-.091	.257	1	.760*	.784**	-.057	.153	.153	.152	.034	.254	.157	-.037	.279	.254	.532**
	Sig. (2-tailed)	.320	.985	.030	.211	.148	.633	.171	.000	.000	.765	.420	.420	.424	.858	.175	.409	.846	.136	.175	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem9	Pearson Correlation	.278	-.086	.212	.255	.193	-.074	.216	.760*	1	.722**	-.030	.302	.176	.081	.223	.188	-.021	.049	.179	.187	.501**
	Sig. (2-tailed)	.138	.650	.261	.174	.308	.699	.251	.000	.000	.873	.105	.352	.671	.235	.320	.913	.799	.343	.323	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem10	Pearson Correlation	.219	.004	.284	.161	.315	-.106	.298	.784*	.722*	1	.005	.178	.178	.176	.189	.296	.182	.155	.191	.295	.572**
	Sig. (2-tailed)	.246	.982	.129	.395	.090	.578	.109	.000	.000	.980	.347	.347	.351	.318	.113	.336	.413	.313	.113	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem11	Pearson Correlation	.067	.076	-.043	.320	.085	.373*	.227	-.057	-.030	.005	1	.287	.287	.310	.104	.202	.110	.117	.165	.194	.412*
	Sig. (2-tailed)	.723	.691	.822	.084	.657	.042	.228	.765	.873	.980	.124	.124	.096	.584	.285	.562	.537	.385	.305	.024	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

aite m12	Pearson Correlati on	.210	.259	.110	.332	.163	.306	-.107	.153	.302	.178	.287	1	.574**	.264	.324	.425*	.071	.169	.393*	-.086	.484**
	Sig. (2- tailed)	.266	.167	.562	.073	.389	.100	.573	.420	.105	.347	.124		.001	.158	.080	.019	.710	.371	.032	.651	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m13	Pearson Correlati on	.360	.657* *	.248	.507* *	.163	.306	.161	.153	.176	.178	.287	.574**	1	.264	.440*	.601**	.425*	.323	.393*	-.086	.643**
	Sig. (2- tailed)	.051	.000	.186	.004	.389	.100	.396	.420	.352	.347	.124	.001		.158	.015	.000	.019	.081	.032	.651	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m14	Pearson Correlati on	.028	.486* *	.019	.113	.113	.414*	.320	.152	.081	.176	.310	.264	.264	1	.602**	.562**	.440*	.007	.276	.258	.604**
	Sig. (2- tailed)	.885	.007	.921	.554	.554	.023	.084	.424	.671	.351	.096	.158	.158		.000	.001	.015	.970	.140	.169	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m15	Pearson Correlati on	.076	.636* *	-.135	.025	.089	.173	.155	.034	.223	.189	.104	.324	.440*	.602**	1	.443*	.250	.061	.030	.078	.471**
	Sig. (2- tailed)	.689	.000	.477	.894	.641	.362	.412	.858	.235	.318	.584	.080	.015	.000		.014	.182	.747	.875	.681	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

aite m16	Pearson Correlati on	.100	.596*	.298	.116	.136	.297	.156	.254	.188	.296	.202	.425*	.601**	.562**	.443*	1	.706**	.154	.482**	-.072	.638**
	Sig. (2- tailed)	.600	.001	.110	.541	.475	.111	.411	.175	.320	.113	.285	.019	.000	.001	.014	.000	.417	.007	.707	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m17	Pearson Correlati on	.224	.596*	.183	.116	.136	.155	.156	.157	-.021	.182	.110	.071	.425*	.440*	.250	.706**	1	.282	.482**	.143	.530**
	Sig. (2- tailed)	.233	.001	.332	.541	.475	.412	.411	.409	.913	.336	.562	.710	.019	.015	.182	.000	.131	.007	.450	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m18	Pearson Correlati on	.203	.034	.439*	.131	.354	.029	-.071	-.037	.049	.155	.117	.169	.323	.007	.061	.154	.282	1	.455*	.270	.388*
	Sig. (2- tailed)	.283	.860	.015	.491	.055	.880	.709	.846	.799	.413	.537	.371	.081	.970	.747	.417	.131	.012	.149	.034	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aite m19	Pearson Correlati on	.311	.148	.349	.164	.159	.127	.096	.279	.179	.191	.165	.393*	.393*	.276	.030	.482**	.482**	.455*	1	.223	.545**
	Sig. (2- tailed)	.094	.434	.059	.386	.402	.505	.616	.136	.343	.313	.385	.032	.032	.140	.875	.007	.007	.012	.235	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

aite m20	Pearson Correlati on	.081	-.107	.056	.259	.264	.011	.181	.254	.187	.295	.194	-.086	-.086	.258	.078	-.072	.143	.270	.223	1	.418*
	Sig. (2- tailed)	.671	.572	.770	.166	.158	.952	.339	.175	.323	.113	.305	.651	.651	.169	.681	.707	.450	.149	.235		.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kep uasa nkerj a	Pearson Correlati on	.473* *	.446* *	.424* *	.460* *	.442* *	.461* *	.480* *	.532* *	.501* *	.572** *	.412* *	.484** *	.643** *	.604** *	.471** *	.638** *	.530** *	.388* *	.545** *	.418* *	1
	Sig. (2- tailed)	.008	.013	.020	.010	.014	.010	.007	.002	.005	.001	.024	.007	.000	.000	.009	.000	.003	.034	.002	.021	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	52.2667	32.409	.393	.806
aitem2	51.9000	33.197	.385	.808
aitem3	52.7333	32.547	.333	.809
aitem4	53.1000	32.852	.392	.807
aitem5	52.1333	32.809	.367	.808
aitem6	52.6667	30.782	.312	.817
aitem7	52.8667	32.051	.391	.806
aitem8	52.5667	31.220	.435	.804
aitem9	52.6000	31.697	.408	.805
aitem10	52.5667	31.426	.495	.801
aitem11	52.6667	32.092	.295	.813
aitem12	52.0333	33.137	.430	.807
aitem13	52.0333	32.378	.601	.801
aitem14	52.0667	31.444	.536	.799

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

aitem15	52.4000	31.697	.366	.808
aitem16	51.9333	31.857	.585	.799
aitem17	51.9333	32.478	.467	.804
aitem18	52.1667	33.040	.304	.811
aitem19	52.1000	32.783	.493	.804
aitem20	52.8000	31.338	.266	.820

C. Komitmen Kerja

Correlations

		aitem1	aitem2	aitem3	aitem4	aitem5	aitem6	aitem7	aitem8	aiem9	aitem10	aiem11	aitem12	aitem13	aitem14	aitem15	komitemenke rja
aitem1	Pearson Correlation	1	.432*	.278	.372*	.244	.232	.187	-.060	.243	.127	.249	.329	.374*	.233	.177	.586**
	Sig. (2-tailed)		.017	.137	.043	.194	.218	.323	.751	.196	.505	.185	.076	.042	.215	.350	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
aitem2	Pearson Correlation	.432*	1	.271	.119	-.030	-.045	.079	-.194	.153	.063	.231	.391*	-.046	-.042	.191	.407*
	Sig. (2-tailed)	.017		.148	.531	.876	.812	.676	.305	.418	.741	.219	.033	.811	.826	.311	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.278	.271	1	.200	.200	.481**	.411*	-.046	.157	.180	.442*	-.078	.168	-.046	-.045	.488**
aitem3	Sig. (2-tailed)	.137	.148		.289	.289	.007	.024	.809	.409	.342	.014	.683	.376	.811	.812	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.372*	.119	.200	1	.540**	-.096	.195	.212	.059	-.049	.292	.392*	.476**	.302	.008	.538**
aitem4	Sig. (2-tailed)	.043	.531	.289		.002	.612	.303	.260	.756	.799	.118	.032	.008	.105	.967	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.244	-.030	.200	.540**	1	.184	.604**	.337	.059	-.049	.386*	.229	.476**	.302	-.070	.551**
aitem5	Sig. (2-tailed)	.194	.876	.289	.002		.330	.000	.068	.756	.799	.035	.224	.008	.105	.713	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.232	.045	.481**	.096	.184	1	.393*	.168	.528**	.457*	.357	-.287	-.054	-.022	.334	.520**
aitem6	Sig. (2-tailed)	.218	.812	.007	.612	.330		.032	.374	.003	.011	.053	.125	.778	.908	.071	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.187	.079	.411*	.195	.604**	.393*	1	.360	.123	.332	.590**	.262	.455*	.122	.164	.701**
aitem7	Sig. (2-tailed)	.323	.676	.024	.303	.000	.032		.051	.516	.073	.001	.162	.011	.522	.386	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	-.060	-.194	-.046	.212	.337	.168	.360	1	.236	.018	.283	.160	.134	.485**	.037	.371*
aitem8	Sig. (2-tailed)	.751	.305	.809	.260	.068	.374	.051		.209	.926	.130	.399	.480	.007	.847	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.243	.153	.157	.059	.059	.528**	.123	.236	1	.485**	.178	-.084	.000	-.037	.174	.420*
aitem9	Sig. (2-tailed)	.196	.418	.409	.756	.756	.003	.516	.209		.007	.346	.658	1.000	.846	.358	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.127	.063	.180	-.049	-.049	.457*	.332	.018	.485**	1	.093	-.069	-.075	-.061	.516**	.410*
aitem10	Sig. (2-tailed)	.505	.741	.342	.799	.799	.011	.073	.926	.007		.625	.717	.696	.749	.004	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.249	.231	.442*	.292	.386*	.357	.590**	.283	.178	.093	1	.094	.520**	.242	.168	.688**
aitem11	Sig. (2-tailed)	.185	.219	.014	.118	.035	.053	.001	.130	.346	.625		.622	.003	.198	.375	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.329	.391*	-.078	.392*	.229	-.287	.262	.160	-.084	-.069	.094	1	.414*	.246	.244	.457*
aitem12	Sig. (2-tailed)	.076	.033	.683	.032	.224	.125	.162	.399	.658	.717	.622		.023	.191	.195	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Pearson Correlation	.374*	-.046	.168	.476**	.476**	-.054	.455*	.134	.000	-.075	.520**	.414*	1	.298	-.048	.533**
aitem13	Sig. (2-tailed)	.042	.811	.376	.008	.008	.778	.011	.480	1.000	.696	.003	.023		.110	.802	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.233	-.042	-.046	.302	.302	-.022	.122	.485**	-.037	-.061	.242	.246	.298	1	.005	.370*
aitem14	Sig. (2-tailed)	.215	.826	.811	.105	.105	.908	.522	.007	.846	.749	.198	.191	.110		.980	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.177	.191	-.045	.008	-.070	.334	.164	.037	.174	.516**	.168	.244	-.048	.005	1	.426*
aitem15	Sig. (2-tailed)	.350	.311	.812	.967	.713	.071	.386	.847	.358	.004	.375	.195	.802	.980		.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.586**	.407*	.488**	.538**	.551**	.520**	.701**	.371*	.420*	.410*	.688**	.457*	.533**	.370*	.426*	1
komitem enkerja	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.006	.002	.002	.003	.000	.044	.021	.024	.000	.011	.002	.044	.019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Case Processing Summary

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	38.6333	20.516	.513	.752
aitem2	39.2000	20.441	.245	.776
aitem3	39.0667	20.271	.367	.761
aitem4	38.9000	20.507	.449	.755
aitem5	38.9000	20.438	.464	.754
aitem6	39.0333	19.964	.398	.758

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

aitem7	38.9667	19.275	.626	.739
aitem8	39.2333	21.495	.275	.768
aiem9	39.1667	21.178	.322	.764
aitem10	39.8333	20.902	.289	.767
aiem11	39.0333	19.068	.603	.739
aitem12	39.6000	20.248	.316	.766
aitem13	39.8000	19.890	.413	.756
aitem14	39.2667	21.306	.258	.769
aitem15	39.3667	20.378	.274	.772

## Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian

NO	DATA ANGKET KEPUASAN																				Jumlah	
	Butir angket ke.....																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	66
3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	61
4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	52
5	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	66
6	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	61
7	4	4	3	4	2	4	4	2	3	1	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	66
8	1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	52
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	1	4	4	70
10	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	64
11	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	66
12	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
13	2	4	1	4	2	4	2	3	1	3	3	1	4	4	4	4	3	2	4	4	4	59
14	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	60
15	2	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	62
16	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	68
17	3	4	2	3	4	1	1	4	3	1	4	2	1	4	3	4	3	1	4	4	4	56
18	1	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	65
19	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	65
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	65
21	4	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	64
22	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
23	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	65
24	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	62
25	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	62
26	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	58
27	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	53
28	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	58
29	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
30	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	65
31	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
32	3	3	1	2	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	60
33	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	63
34	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	65
35	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	57
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	67
38	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	51
39	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	61
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	60
41	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	65
42	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
43	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	54
44	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	1	1	60
45	1	4	3	4	2	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	64

46	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	48
47	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53
48	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	52
49	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	67
50	2	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	3	1	4	3	2	4	4	62
51	2	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	4	59
52	2	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	4	59
53	2	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	4	59
54	2	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	3	1	4	4	59
55	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	4	3	4	3	3	68
56	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56
57	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	60
58	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	4	70
59	1	4	3	4	2	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	64
60	1	4	3	4	2	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	64
61	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
62	2	4	3	2	4	1	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
63	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	67
64	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
65	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
66	3	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	64
67	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
68	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	55
69	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	52
70	3	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	62
71	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	65
72	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	52
73	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	60
74	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
75	1	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	56
76	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
77	3	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
78	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
79	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
80	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
81	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	56
82	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	57
84	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
85	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	52
86	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	57
87	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	56
88	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	53
89	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
90	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	54
91	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59
92	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	61
93	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	65
94	1	3	2	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	53
95	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	52
96	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	72

97	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	71	
98	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	74
99	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
101	1	2	4	4	3	3	2	3	2	1	1	3	4	1	4	4	1	2	4	4	53
102	2	3	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	65
103	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	71
104	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
105	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
106	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
107	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
108	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
109	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57

**ATA ANGKET KOMITMEN**

NO	Butir tes ke.....															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	53
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	55
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	1	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	2	1	41
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	43
6	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	47
7	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	52
8	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
9	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	51
10	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
11	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	45
12	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	48
13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	44
14	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	2	3	4	48
15	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4	52
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	47
17	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	48
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	55
19	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	50
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	44
21	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	2	1	4	3	4	46
22	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	45
23	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	43
24	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	46
26	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	43
27	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	41
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	44
29	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	4	45
30	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	44
31	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	2	1	41
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44

33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	48
34	1	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	1	2	3	3	36	
35	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	51	
36	4	3	4	1	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	45	
37	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	56	
38	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	40	
39	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	47	
40	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	51	
41	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	55	
42	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	51	
43	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	46	
44	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	46	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46	
46	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	50	
47	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	44	
48	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	54	
49	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	48	
50	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	49	
51	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47	
52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	46	
53	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	48	
54	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	53	
55	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	51	
56	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	41	
57	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	45	
58	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	47	
59	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	51	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	43	
61	1	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	45	
62	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	45	
63	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	43	
64	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	46	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	43	
66	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	43	
67	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	42	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	42	
69	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	54	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
71	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	48	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	42	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
74	1	3	4	1	4	4	2	2	1	3	1	3	4	1	4	38	
75	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	52	
76	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	54	
77	4	4	4	1	1	4	3	1	3	1	4	4	4	1	1	40	
78	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	50	
79	4	4	4	1	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	1	47	
80	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	45	
81	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	49	
82	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	2	4	49	
83	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	50	

84	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	52
85	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	55
86	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	51
87	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	3	47
88	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	43
90	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	47
91	4	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	4	1	1	42
92	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	52
93	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	49
94	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
95	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	42
96	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	48
97	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	55
98	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	51
99	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
100	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
101	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
103	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	49
104	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	4	50
105	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
106	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	43
108	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	47
109	4	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	2	3	4	4	4	45

### DATA ANGGKET STRESS

NO. SUBJEK	Butir angket ke.....										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	20
2	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	25
3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	28
4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	31
5	2	4	2	1	3	3	2	2	3	2	24
6	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	28
7	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	25
8	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	31
9	1	3	3	2	4	3	2	3	1	1	23
10	2	2	3	1	4	2	3	1	4	2	24
11	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	20
12	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
14	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27

16	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	26
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
18	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	28
19	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
20	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	27
21	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	25
22	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	28
23	4	1	2	3	3	3	3	4	3	1	27
24	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	21
25	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	24
26	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33
27	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	35
28	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	29
29	3	4	3	2	3	3	4	3	1	2	28
30	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
31	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	34
32	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	25
33	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	28
34	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	31
35	2	4	2	1	3	3	2	2	3	1	23
36	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	31
37	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	25
38	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	31
39	1	3	3	2	4	3	4	4	3	1	28
40	2	2	4	1	4	4	3	1	4	4	29
41	1	4	2	1	2	3	2	2	3	1	21
42	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	28
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
44	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
45	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
46	4	4	3	2	3	2	3	3	2	1	27
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
48	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	25
49	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27
50	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	25
51	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	29
52	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	28
53	4	1	2	3	3	3	3	4	3	1	27
54	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	22
55	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	24
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
57	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	30
58	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	29
59	3	1	3	2	3	3	4	3	1	2	25
60	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27

<b>61</b>	1	3	4	1	2	2	4	3	1	4	<b>25</b>
<b>62</b>	1	3	4	1	2	2	4	3	1	4	<b>25</b>
<b>63</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	<b>28</b>
<b>64</b>	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	<b>28</b>
<b>65</b>	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	<b>28</b>
<b>66</b>	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	<b>28</b>
<b>67</b>	4	2	2	4	4	3	3	3	3	1	<b>29</b>
<b>68</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	<b>32</b>
<b>69</b>	4	1	3	3	4	4	4	3	4	4	<b>34</b>
<b>70</b>	2	1	2	1	2	3	4	2	3	4	<b>24</b>
<b>71</b>	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	<b>28</b>
<b>72</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	<b>30</b>
<b>73</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	<b>30</b>
<b>74</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	<b>30</b>
<b>75</b>	1	4	2	4	4	2	4	4	3	3	<b>31</b>
<b>76</b>	1	4	2	4	4	2	4	4	3	3	<b>31</b>
<b>77</b>	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	<b>32</b>
<b>78</b>	3	1	4	4	3	4	4	3	3	3	<b>32</b>
<b>79</b>	2	3	4	1	1	2	4	3	1	4	<b>25</b>
<b>80</b>	1	4	2	2	4	2	3	4	4	3	<b>29</b>
<b>81</b>	1	4	2	2	4	2	3	4	4	3	<b>29</b>
<b>82</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>35</b>
<b>83</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>35</b>
<b>84</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>35</b>
<b>85</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	<b>32</b>
<b>86</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	<b>32</b>
<b>87</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>32</b>
<b>88</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
<b>89</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>90</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>91</b>	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	<b>32</b>
<b>92</b>	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	<b>29</b>
<b>93</b>	2	3	4	1	1	2	4	3	1	4	<b>25</b>
<b>94</b>	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	<b>33</b>
<b>95</b>	4	1	3	3	4	4	4	3	4	3	<b>33</b>
<b>96</b>	3	2	1	1	1	4	4	3	3	1	<b>23</b>
<b>97</b>	3	2	1	1	1	4	4	3	3	1	<b>23</b>
<b>98</b>	3	2	1	1	1	4	4	3	3	1	<b>23</b>
<b>99</b>	1	2	1	1	1	4	4	1	4	1	<b>20</b>
<b>100</b>	1	2	3	3	3	4	4	1	1	1	<b>23</b>
<b>101</b>	1	3	4	1	2	2	4	3	1	4	<b>25</b>
<b>102</b>	3	2	1	1	1	4	4	3	3	1	<b>23</b>
<b>103</b>	3	2	1	1	1	4	4	3	3	1	<b>23</b>
<b>104</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	<b>32</b>
<b>105</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>

<b>106</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	<b>32</b>
<b>107</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
<b>108</b>	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	<b>31</b>
<b>109</b>	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	<b>29</b>



### Lampiran 6. Hasil Analisis Deskriptif

#### UJI LINEARITAS

#### Means

#### Notes

Output Created		10-APR-2019 23:49:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	109
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Kepuasan Kerja	109	100,0%	0	0,0%	109	100,0%
Stres Kerja * Komitmen Kerja	109	100,0%	0	0,0%	109	100,0%

## Stres Kerja \* Kepuasan Kerja

## Report

Stres Kerja

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
44	30,00	1	.
48	27,00	1	.
49	32,00	1	.
51	30,67	6	1,751
52	29,75	4	3,403
53	29,50	6	5,128
54	29,40	5	5,814
55	31,20	5	2,280
56	31,20	5	4,087
57	29,36	11	4,523
58	29,40	5	6,189
59	27,00	10	2,494
60	28,00	7	2,769
62	27,75	4	4,500
64	26,20	5	1,095
65	26,38	8	3,068
66	29,00	1	.
67	24,00	1	.

68	23,00	1	.
69	23,00	1	.
70	30,25	4	5,795
72	23,00	1	.
73	29,90	10	4,358
74	25,00	2	,000
75	22,00	2	1,414
77	20,00	2	4,243
Total	28,38	109	4,214

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	630,374	25	25,215	1,626	,053
		Linearity	181,313	1	181,313	11,691	,001
		Deviation from Linearity	449,062	24	18,711	1,206	,261
Within Groups			1287,204	83	15,508		
Total			1917,578	108			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Kepuasan Kerja	-,307	,095	,573	,329

## Stres Kerja \* Komitmen Kerja

### Report

Stres Kerja

Komitmen Kerja	Mean	N	Std. Deviation
37	31,00	1	.
38	30,00	1	.
40	32,00	1	.
41	32,00	3	1,732
42	30,63	8	1,685
43	30,86	14	5,201
44	27,89	9	1,965
45	26,88	8	2,997
46	26,80	5	3,564
47	30,57	7	4,198
48	27,00	11	2,646
49	26,57	7	4,504
50	31,50	4	3,317
51	25,20	5	3,899
52	28,67	6	3,882
53	22,00	2	1,414
54	32,50	2	2,121
55	26,75	4	3,500
56	27,50	4	8,813
57	20,00	1	.
58	26,50	2	2,121
59	24,00	1	.
60	27,67	3	4,041
Total	28,38	109	4,214

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Komitmen Kerja	Between Groups	(Combined)	615,446	22	27,975	1,848	,024
		Linearity	161,112	1	161,112	10,641	,002
		Deviation from Linearity	454,334	21	21,635	1,429	,128
	Within Groups		1302,132	86	15,141		
Total			1917,578	108			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Komitmen Kerja	-,290	,084	,567	,321

## Regression

Notes		
Output Created		11-APR-2019 15:16:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	109
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,602 <sup>a</sup>	,362	,350	3,223	,362	30,082	2	106	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,996	2	312,498	30,082	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1101,151	106	10,388		
	Total	1726,147	108			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,443	3,877		14,816	,000
	Kepuasan Kerja	-,295	,047	-,494	-6,342	,000
	Komitmen Kerja	-,233	,060	-,303	-3,887	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

## Regression

Notes		
Output Created		11-APR-2019 15:45:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	109
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	28,21	3,998	109
Kepuasan Kerja	61,11	6,692	109
Komitmen Kerja	47,98	5,185	109

## Correlations

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja
Pearson Correlation	Stres Kerja	1,000	-,521	-,346
	Kepuasan Kerja	-,521	1,000	,088
	Komitmen Kerja	-,346	,088	1,000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	,000	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.	,180
	Komitmen Kerja	,000	,180	.
N	Stres Kerja	109	109	109
	Kepuasan Kerja	109	109	109
	Komitmen Kerja	109	109	109

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,602 <sup>a</sup>	,362	,350	3,223	,362	30,082	2	106	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,996	2	312,498	30,082	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1101,151	106	10,388		
	Total	1726,147	108			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,443	3,877		14,816	,000
	Kepuasan Kerja	-,295	,047	-,494	-6,342	,000
	Komitmen Kerja	-,233	,060	-,303	-3,887	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**REGRESSION**

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=STEPWISE X1 X2.
    
```

**Regression**

**Notes**

Output Created		11-APR-2019 15:51:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	109
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=STEPWISE X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1756 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	28,21	3,998	109
Kepuasan Kerja	61,11	6,692	109
Komitmen Kerja	47,98	5,185	109

## Correlations

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Kerja
Pearson Correlation	Stres Kerja	1,000	-,521	-,346
	Kepuasan Kerja	-,521	1,000	,088
	Komitmen Kerja	-,346	,088	1,000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	,000	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.	,180
	Komitmen Kerja	,000	,180	.
N	Stres Kerja	109	109	109
	Kepuasan Kerja	109	109	109
	Komitmen Kerja	109	109	109

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	Komitmen Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,521 <sup>a</sup>	,271	,264	3,429	,271	39,803	1	107	,000
2	,602 <sup>b</sup>	,362	,350	3,223	,091	15,112	1	106	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468,011	1	468,011	39,803	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1258,136	107	11,758		
	Total	1726,147	108			
2	Regression	624,996	2	312,498	30,082	,000 <sup>c</sup>
	Residual	1101,151	106	10,388		
	Total	1726,147	108			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

c. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47,220	3,031		15,579	,000
	Kepuasan Kerja	-,311	,049	-,521	-6,309	,000
2	(Constant)	57,443	3,877		14,816	,000
	Kepuasan Kerja	-,295	,047	-,494	-6,342	,000
	Komitmen Kerja	-,233	,060	-,303	-3,887	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Komitmen Kerja	-,303 <sup>b</sup>	-3,887	,000	-,353	,992

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Kepuasan Kerja





*"MELAYANI DENGAN SENYUM"*

**RSU. MITRA MEDIKA**

Jl. K.L. Yos Sudarso Km 7,5 Tanjung Mulia Medan  
 Telp. (061) 664 0999 (Hunting), Fax. (061) 664 2568  
 E-mail : [info@mitramedika.co.id](mailto:info@mitramedika.co.id) - Website : [www.mitramedika.co.id](http://www.mitramedika.co.id)

Medan, 25 Mei 2019

Nomor :130 /EXT/DIR/RSMM/V/2019  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Selesai Penelitian**  
**di RSU Mitra Medika**

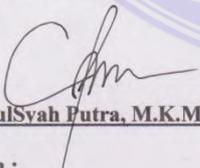
Kepada Yth,  
**Dr. Isnaini, SH, M.Hum.**  
**Wakil Bidang Akademik**  
 di  
 Tempat

Dengan Hormat  
 Menindak lanjuti surat dari **Wakil Bidang Akademik No. 993/PPS-UMA/WDI/01/III/2019**  
 pada tanggal 21 Maret 2019 perihal pengambilan data di RSU Mitra Medika atas nama :

Nama : Maulana Sundawa  
 NIM : 171804078  
 Judul : **Hubungan Kepuasan dan Komitmen Kerja Dengan Stres  
 Kerja Karyawan di RSU Mitra Medika Medan.**

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut diatas telah menyelesaikan penelitian di RSU Mitra Medika.  
 Demikian surat ini kami perbuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Direktur  
 RSU Mitra Medika



**dr. ChairulSyah Putra, M.K.M**

**Tembusan :**  
 1. Arsip