

**PENGARUH STRES KERJA DAN *ROLE STRESSOR*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL
INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Tengku Febriza Tririzki
190910163**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *ROLE STRESSOR*
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL
INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Tengku Febriza Tririzki
190910163**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tengku Febriza Tririzki
NPM : 190910163
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA DAN *ROLE STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL INDONESIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengertian saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 27 Januari 2023



Tengku Febriza Tririzki

190910163

**PENGARUH STRES KERJA DAN ROLE STRESSOR
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL
INDONESIA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Tengku Febriza Tririzki

190910163

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal Seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 Januari 2022



Winda Eyyanto, S.S., M.MPd.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Hasil dari pengolaan sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kompeten hal ini berdampak positif dari segi efektivitas perkerja yang dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai dengan memberi motivasi, pelatihan dan budaya organisasi yang baik. motivasi Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah motivasi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun jumlah responden 105 terdiri dari seluruh karyawan PT Team Metal Indonesia Batam dengan meggunakan SPSS versi 25 sebagai alat bantu statistic Metode dengan menganalisis pengaruh variable bebas dengan terikat dengan syarat variable tidak semetris disebut asosiatif. Asosiatif dapat dikatakan juga metode yang menguji hubungan lebih dari satu variable. Hasil menunjukka secara simultan variable bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f_{hitung} 69,820 > 3,08 f_{table}$ dan $sig < 0,05$ dengan diikutinya jumlah besar pengaruhnya 57,8% dan sisanya 42,2% diluar dari penelitian ini

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Role Stressor, Stres Kerja

ABSTRACT

The results of managing human resources will produce good performance competently, this will have a positive impact in terms of performance effectiveness in achieving company targets. This can be achieved by providing motivation, training and a good organizational culture. motivation This study aims to determine whether motivation, training and organizational culture affect employee performance. The number of respondents was 105 consisting of all PT Team Metal Indonesia Batam employees using SPSS version 25 as a statistical tool. The method by analyzing independent variable influences is bound with the condition that the variable is not symmetrical called associative. Associative can also be said to be a method that examines the relationship of more than one variable. The results show that the independent variables simultaneously affect employee performance with a calculated f value of $69,820 > 3,08 f$ table and $sig < 0.05$ followed by a large number of effects of 57,8% and the remaining 42,2% outside of this study

Keywords: *Job Staisfaction, Job Stres, Role Stressor*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd. selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Team Metal Indonesia yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden.
7. Kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan nasehat yang penuh kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan dukungan, berbagi ilmu pengetahuan dan bertukar pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan terutama di kelas Manajemen Kampus Nagoya yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah membantu dan mendukung hingga skripsi ini selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya. Amin.

Batam, 27 Januari 2023

Tengku Febriza Tririzki



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1. Stres Kerja	10
2.1.2 Role Stressor	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	20

2.3 Kerangka berfikir	26
2.3.1 Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	26
2.3.2 Role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja	27
2.3.3 Stres kerja dan role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja	27
2.4 Hipotesis penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sifat Penelitian	30
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	30
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2 Periode Penelitian.....	31
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1 Populasi Penelitian	32
3.4.2 Sampel Penelitian.....	32
3.4.3 Teknik Sampling	32
3.5 Sumber Data.....	33
3.6. Metode Pengumpulan Data	34
3.7 Operasional Variabel.....	35
3.7.1 Variabel Independen	35
3.7.2 Variabel Dependen.....	36
3.8 Metode Analisis Data.....	37
3.8.1 Analisis Deskriptif	37
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	39
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.8.4 Uji Pengaruh	43
3.9 Uji Hipotesis	46
3.9.1 Uji T.....	46
3.9.2 Uji F	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	48

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	49
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	51
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	52
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Role Stressor.....	54
4.3.3 Statistik Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	56
4.4 Analisi Data.....	58
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	58
4.4.2 Uji Reliabilitas	61
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh	67
4.5 Pengujian Hipotesis.....	70
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial)	70
4.5.2 Hasil Uji F Simultan	71
4.6 Pembahasan.....	72
4.6.1 Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.6.2 Role Stressor Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	73
4.6.3 Stres Kerja dan <i>Role Stressor</i> secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja	74
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82
1. Lampiran Pendukung Penelitian.....	82
a. Kuisisioner Penelitian	82
b. Tabulasi Data.....	86
c. Hasil SPSS.....	99

2.	Lampiran Daftar Riwayat Hidup	127
3.	Surat Keterangan Penelitian	128
4.	LoA	130
5.	Berita Acara	131
6.	Turnitin	132
a.	Turnitin Skripsi	132
b.	Turnitin Jurnal	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Karangka Pemikiran	28
Gambar 3. 1 Diagram Alur Riset.....	30
Gambar 4. 1 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	63
Gambar 4. 2 Diagram Histogram Normalitas.....	64
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah reject output PT Team Metal Indonesia Januari-Agustus 2022.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Rentang Skala.....	38
Tabel 3. 3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	45
Table 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Table 4.2 Profil Berdasarkan Umur	49
Table 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan.....	50
Table 4.4 Profil Berdasarkan Masa Kerja	51
Table 4.5 Rentang Skala.....	52
Table 4.6 Respon Terhadap Stres Kerja.....	52
Table 4.7 Respon Terhadap Role Stressor	54
Table 4.8 Respon Terhadap Kepuasan Kerja	56
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)	58
Table 4.10 Hasil Uji Role Stressor (X2)	59
Table 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	60
Table 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	61
Table 4.13 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	64
Table 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
Table 4.15 Uji Glejser	66
Table 4.16 Hasil Uji Linier Berganda	67
Table 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	69
Table 4.18 Hasil Uji t (Parsial).....	70

Table 4. 19 Hasil Uji F Simultan.....	71
--	-----------

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	38
Rumus 3. 2 Uji Validitas.....	39
Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas	40
Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda	44
Rumus 3. 5 Analisis Koefisien Determinasi	45
Rumus 3. 6 Uji T	46
Rumus 3. 7 Uji F	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penggerak sebuah organisasi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Sumber daya manusia menggambarkan asset yang amat berarti untuk organisasi dimana pada hakekatnya berperan selaku aspek penggerak untuk tiap aktivitas di dalam industri. Sesuatu organisasi sanggup mengaplikasikan aktivitasnya guna mencapai tujuan yang di idamkan butuh terdapatnya manajemen yang baik paling utama sumber energi manusia, sebab sumber energi manusia ialah modal utama dalam merancang, mengorganisir, memusatkan dan menggerakkan sumber energi yang lain yang terdapat dalam sesuatu organisasi. Sumber energi yang dipunyai industri terbatas sifatnya, alikisah perseroan dituntut buat mampu memperdayakan serta memaksimalkan guna menggapai tujuan serta mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Stres merupakan tekanan yang dihadapi seseorang dikarenakan adanya beban pikiran dan membuat terganggunya mental sehingga menimbulkan berbagai penyakit yang dideritanya. Stres yang berkepanjangan menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja ataupun bersosialisasi bahkan menyebabkan menurunnya kemampuan. Karyawan yang diharapkan dapat menyumbangkan kemampuannya diharapkan menguntungkan perusahaan, tetapi dengan adanya sakit secara psikologis menyebabkan kerugian bagi perusahaan namun stress bisa didapatkan di dalam perusahaan ataupun di luar perusahaan. Stres kerja adalah respons psikologis

dan emosional terhadap fitur negatif dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tantangan di tempat kerja tidak ada jika seseorang tidak stres, tetapi stres yang meningkat mendorong pekerja untuk memfokuskan semua upaya mereka untuk memenuhi berbagai tuntutan atau kebutuhan pekerjaan dan memberi tekanan pada mereka untuk mengkomunikasikan solusi untuk masalah di tempat kerja. (Gunawan& Sriathi, 2019)

Stres merupakan permasalahan para karyawan dalam produktivitasnya. Stres yang kearah negative akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena dengan psikologi yang kurang baik maka kepuasan kerja tidak maksimal dirasakan kearah baik. Stres kerja yang membuat karyawan tertekan akan membuat karyawan bermalasan kerja seperti datang terlambat bahkan ada masalah dari karyawan dari jarang masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak siap pada waktu yang di tentukan. Stres kerja membuat karyawan kurang puas atas tekanan yang terjadi.

Tabel 1. 1 Jumlah reject output PT Team Metal Indonesia Januari-Agustus 2022

Bulan	Jumlah Ouput	Output Reject	Persentase	Return barang
Januari	600	97	16,6%	11
Februari	600	96	16%	13
Maret	600	102	17%	10

April	600	105	17,5%	12
Mei	600	110	18,3%	14
Juni	600	107	17,8%	15
July	600	110	18,3%	17
Agustus	600	116	19,3%	18

Sumber: PT Team Metal Indonesia, 2022

Dari table diatas dapat dijelaskan bahwasanya memproduksi output sebanyak 600 dari bulan Januari hingga Agustus. Pada bulan Januari barang reject sebanyak 97 atau 16,6% dari target outputnya dan return barang sebanyak 11 bulan berikutnya Februari ada 96 output yang reject menurun dari bulan sebelumnya dan return barang meningkat sebesar 13 , tetapi bulan Maret mengalami kenaikan sebesar 102 atau 17% dengan 10 return item. Pada bulan April barang reject sebanyak jumlah output reject 105 atau 17,5% dengan pengembalian barang sebanyak 12 di bulan Mei ada 110 barang reject dan 14 barang kembali dan di bulan Juni ada penurunan barang reject sebesar 107 atau 17,8% dan 15 barang Kembali ke perusahaan. Pada bulan July mengamalami kenaikan output reject sebesar 110 atau 18,3% dan 17 barang di pulangkan bahkan diikuti bulan berikutnya Agustus mengalami naik barang output sebesar 116 atau 19,3% dengan 18 ouput yang dikembalikan. Dari penafsiran table diatas dapat dikatakan karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dikarenakan stress kerja kepada karyawan. Terjadinya output reject dikarenakan karyawan yang tidak dapat bersungguh-

sungguh dalam bekerja sehingga menyebabkan kepuasan kerja yang kurang baik. Jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya hendaklah mereka bersungguh-sungguh menampilkan performa kerja yang baik

Karyawan memiliki peran di luar perusahaan diharapkan tidak mengganggu pekerjaan saat bekerja. Peran yang dijalankan karyawan hendaklah konsisten sebagai karyawan yaitu menjadi pegawai organisasi. Peran yang dijalankan seharusnya dapat dipertanggung jawabkan. Salah satu pembangkit timbulnya role stress yakni kurang baiknya peranan suatu kedudukan. Role stress mengacu pada konflik serta ketegangan karna kedudukan yang diberlakukan oleh seorang pada sesuatu titik waktu tertentu. Tidak adanya peran yang baik untuk suatu jabatan merupakan salah satu penyebab stres peran. Stres peran adalah istilah untuk perselisihan dan ketegangan yang ditimbulkan oleh posisi seseorang pada periode tertentu. Role stress timbul kala terdapat bermacam tuntutan dari banyak sumber yang menimbulkan karyawan jadi kesusahan dalam memastikan tuntutan apa yang wajib dipadati tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. Keberhasilan orang yang memunculkan Role stressor berhubungan dengan ciri yang dipunyai orang. Orang yang diwajibkan berhubungan dengan banyak orang baik di dalam ataupun di luar organisasi dengan kemauan serta harapan yang berbagai macam besar bisa jadi bakal rentan hadapi role stress(Sari, 2019)

Karyawan memiliki peran-peran atau *jodesk yang* sudah ditentukan didalam peraturan kontra yang sudah disepakati. *Role stressor* yang terdiri peran ganda menyebabkan karyawan bekerja mendapatkan tugas kerja lebih dari 1 atau double dengan pekerjaan yang diberikan menyebabkan karyawan kurang puas atas

tindakan atasannya, selain itu beban kerja yang berlebih membuat karyawan merasa kurang puas dikarenakan pekerjaan yang diberikan tidak dihargai atau di apresiasi atas *Overtime* dan peran sebagai individu yang seharusnya bisa bekerja sama ternyata adanya konflik didalam organisasi yang terjadi sehingga karyawan merasa tidak puas pekerjaan yang dilakukannya

Dalam membentuk kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang dirasakannya. Dengan adanya ekpektasi demi mendapatkan sesuatu yang diharapkan maka karyawan seharusnya puas dalam bekerja jika karyawan melakukan sebaliknya maka ekspektasi tidak akan sesuai dengan realita dikarenakan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Tingkat kepuasan karyawan bersifat individual dikarenakan karyawan itu sendiri yang merasakan apakah mereka sudah puas atau tidaknya dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang mengasyikkan ataupun tidaknya pekerjaan mereka. Oleh sebab itu kepuasan kerja di sesuatu industri sangatlah berarti, karena pada dasarnya kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda- beda sebab sesuatu kepuasan bertabiat orang serta cocok dengan ciri yang berlaku pada dirinya. Perasaan karyawan tentang betapa mereka mencintai pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja karyawan. Mengingat bahwa kebahagiaan kerja karyawan pada umumnya memiliki tingkat yang berbeda-beda karena kepuasan merupakan karakter seseorang dan mencerminkan ciri-ciri yang berlaku baginya, kepuasan kerja di suatu sektor sangatlah signifikan. Kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ialah metode pandang

seorang baik yang bertabiat positif ataupun negatif tentang pekerjaannya. kepuasan kerja menghasilkan evaluasi dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara totalitas memuaskan kebutuhannya(Gunawan& Sriathi, 2019)

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan PT Team Metal Indonesia dapat menyebabkan masalah bagi korporat, karena tidak balance yang didapatkan karyawan atas kerja yang dihasilkan dengan biaya yang dikeluarkan organisasi. Karyawan PT Team Metal Indonesia terbilang tidak puas atas pekerjaan yang dilakukannya disebabkan stress kerja yang meningkat yang datang dari luar atau dalam organisasi dan peran-peran (*Role Stressor*) yang tidak bisa dihandle karyawan saat berkerja sehingga membuat kepuasan kerja menurun

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian “**PENGARUH STRES KERJA DAN *ROLE STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT TEAM METAL INDONESIA**”

1.2 Identifikasi Masalah

Uraian yang sudah dijelaskan maka dapat diidentifikasi masalah dari latar belakang berupa poin-poin yang dituangkan:

1. Karyawan bermalasan dalam bekerja
2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih dari satu pekerjaan
3. Perusahaan tidak menghargai atas pekerjaan *overtime*
4. Terjadinya konflik didalam organisasi
5. Karyawan kurang puas atas pekerjaan yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan terhalang oleh waktu dan biaya maka penulis membatasi masalah penelitian maka fokus penelitian ini adalah stress kerja dan role stressor terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah didapatkan dari masalah penelitian yang sudah dijabarkan di latar belakang dapat diuraikan :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?
2. Apakah *role stressor* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?
3. Apakah stress kerja dan *role stressor* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh role stressor terhadap kepausan kerja di PT Team Metal Indonesia

3. Untuk mengetahui stres kerja dan role stressor secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT Team Metal Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Buat tingkatan serta meningkatkan ilmu pengetahuan, keahlian berpikir ilmiah, sistematis, metodologi serta pengalaman penulis dalam menyusun sesuatu wacana.
2. Selaku acuan pustaka untuk taman pustaka akademis guna mengerjakan analisis pada tahun berikutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Untuk Perusahaan

Selaku harapan yang sanggup jadi sesuatu bahan penilaian tentang stress kerja serta role stressor terhadap yang mana mampu memaksimalkan efektifitas kepuasan kerja.

2. Untuk Universitas Putera Batam

Hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan kajian ataupun rujukan untuk mahasiswa Universitas Putera Batam serta bisa digunakan selaku bahan periset sejenis.

3. Untuk Peneliti

Diharapkan riset ini bisa berguna selaku metode mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melaksanakan riset dalam rangka menuntaskan pembelajaran strata satu.

4. Untuk Periset Selanjutnya

Bisa dijadikan selaku bahan pendukung buat riset yang relevan serta bisa membagikan data teoritis serta empiris kepada pihak- pihak yang melaksanakan riset yang berkaitan dengan kasus ini



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1 Pengertian Stres kerja

Tekanan pikiran secara psikologis didefinisikan selaku respon orang terhadap lingkungannya kala terjalin ancaman hendak hilangnya sumber energi kehabisan sumber energi serta ataupun diakibatkan oleh kurang sebandingnya sumber energi yang didapat bila dibanding dengan investasi sumber energi yang telah dihabiskan (Lestari et al., 2021:261)

Tekanan kerja pula ialah rasa, tidak tenang taupun senantiasa takut pada totalitas output dari ekspedisi hidup yang tekanan pikiran Kemudian tekanan pikiran memrogram perihal kompleks buat dapat mewujudkan ancaman yang dapat memunculkan hasil positif maupun negatif (Suhardi, 2021:3)

Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi yang dihasilkan dari interaksi orang dengan pekerjaan mereka dan ditunjukkan oleh perubahan pada orang yang secara paksa mengubah perilaku mereka yang biasa. (Cahyadi & Prastyani, 2020:174)

Kesulitan dalam mengambil keputusan merupakan sebuah bencana dalam pekerjaan. Kesulitan ini dikarenakan stress kerja yang tidak dapat dikendalikan

sehingga membuat pekerja tidak konsentrasi dalam bekerja mengakibatkan tidak ada kepuasan dalam bekerja (Gunawan & Sriathi, 2019:53)

2.1.1.2 Empat Aspek Stress Kerja

Empat aspek yang bisa jadi pemicu munculnya tekanan pikiran kerja, ialah (Cahyadi & Prastyani, 2020:176):

- a. Diluar area organisasi aspek yang memunculkan tekanan pikiran kerja merupakan antara lain : pergantian social yang sangat kilat tuntutan ekonomi, tuntutan social
- b. Organisasional Aspek pemicu munculnya tekanan pikiran kerja dalam organisasi ialah : kebijaksanaan organisasi, kondisi raga tempat kerja, dan proses organisasi yang tidak menunjang kerja.
- c. Kelompok Kerja Aspek yang berikutnya bisa memunculkan terbentuknya tekanan pikiran kerja merupakan suasana keadaan kelompok kerja, semacam minimnya sokongan dari kelompok rekan kerja dan konflik dengan rekan kerja serta atmosfer kelompok kerja yang tidak aman
- d. Orang Aspek orang pula bisa menimbulkan munculnya tekanan pikiran kerja, ialah menyangkut ciri kedudukan dan jenis karakter

2.1.1.3 Konsekuensi Stres kerja

Tiga jenis konsekuensi dampak stres yang potensial (Cahyadi & Prastyani, 2020:197):

a. Dampak subyektif.

Secara subjektif dampak yang terjadi seseorang akan merasa depresi yang tidak menentu bahkan seseorang merasa bosan dengan aktivitas yang dilakukannya dikarenakan kegiatan tersebut terus mengulang-mengulan. Seseorang akan merasa sakit baik secara mental ataupun bagian organ dalam tubuhnya sehingga menyebabkan kematian

b. *Behavioral Effects*

Orang yang mengalami stress akan mengalihkannya ke perilaku tidak sehat seperti mengonsumsi minuman alkohol bahkan menggunakan obat-obatan terlarang. Selain itu orang mengalami stress kecenderungan mempunyai pola hidup yang erantakan seperti makan yang berlebihan ataupun kurangnya asupan makanan

c. Dampak organisasi

Dalam bekerja orang itu akan sering absen bahkan tidak berkonsentrasi dalam bekerja. Ketidakpuasan pun menyertai pekerja dikarenakan mereka bekerja yang tidak sepenuh hati dengan tanggung jawabnya. Stres yang dialami dapat menyebabkan konflik antar teman pekerja

2.1.1.4 Indikator Stres Kerja

Ada pula Indikator-Indikator stress kerja (Suartana & Dewi, 2020):

1. Pada psikologis

Stres dapat menyerang *psychicological* manusia terutama karyawan akiat yang dirasakan karyawan berupa karyawan merasa tersinggung, Lelah secara mental dikarenakan stress yang berkepanjangan bahkan dalam bekerja sering melamun dan komunikasi yang kurang baik

2. Pada raga

Karyawan akan merasa tertekan dalam bekerja sehingga menyebabkan tekanan darah yang tinggi, kepala pusing dan membuat karyawan letih secara fisik

3. Pada prilaku,

Perubahan perilaku dikarenakan tekanan yang dirasakan mengakibatkan karyawan menunda pekerjaan bahkan mempunyai pola makanan yang tidak wajar seperti kurangnya nafsu makan atau kelebihan makanan yang dikonsumsi

2.1.2 Role Stressor

2.1.2.1 Pengertian *role stressor*

Penekan peran muncul, dan karyawan berjuang untuk memutuskan tuntutan mana yang harus dipenuhi tanpa mengorbankan yang lain. Ada banyak permintaan berbeda yang datang dari berbagai sumber. (Dwicahyani & Adnyani, 2020:127)

Role Stressor adalah situasi di mana orang memegang banyak posisi sekaligus dan di mana aspirasi atau tujuan bersama posisi ini bertentangan satu sama lain dan aturan atau nilai tertentu dari setiap posisi, menyebabkan konflik bagi mereka yang terpapar padanya. (Sari, 2019).

Kala perilaku-perilaku yang diharapkan dari seorang tidak tidak berubah-ubah ialah salah wujud konflik kedudukan hingga diaakan hadapi tress, ketidakpuasan, serta mempunyai kinerja yang kurang efisien dibandingkan bila pengharapan yang di idamkan dari perilakunya tersebut (Mandiri, 2020:44)

2.1.2.2 Pemicu Role Stressor

Stressor ini mempunyai 4 pemicu utama, ialah (Mandiri, 2020:47)

a. Perselisihan Posisi Orang bersaing melawan banyak tuntutan dalam pertempuran ini. Dalam setting organisasi, terdapat berbagai jenis konflik posisional, antara lain: (1) konflik antar peran; (2) konflik intra-peran; dan (3) konflik peran orang. Ketika seorang karyawan memegang dua posisi, konflik antar peran muncul. Ketika individu menerima pesan yang bertentangan dari beberapa individu, hasil konflik intra-peran. Sebaliknya, persyaratan pekerjaan dan nilai-nilai organisasi yang bertabrakan dengan nilai-nilai pribadi terkait dengan konflik peran orang.

b. Karyawan yang mengalami rangkap jabatan sering merasa tidak pasti tentang tanggung jawab, standar kinerja, derajat kekuasaan, dan aspek lain dari pekerjaannya. Karena mereka tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari lingkungan dan tanggung jawab mereka, orang sering mengalami stres ketika

memasuki keadaan baru, seperti bergabung dengan kelompok atau menerima tugas pekerjaan yang aneh.

c. Beban Kerja yang berlebihan menyebabkan stres tentang tugas yang saling terkait atau ikatan jabatan. Ini mungkin karena sektor tersebut sedang mengatur ulang posisi dan mengurangi jumlah karyawan, memberikan lebih banyak pekerjaan kepada anggota staf yang tersisa untuk dilakukan dan lebih sedikit waktu dan uang untuk melakukannya.

D. Karakteristik Tugas Sebagian besar tugas melibatkan pengambilan keputusan yang penuh tekanan atas masalah peralatan atau pembagian data kelompok. Kategori ini juga mencakup kurangnya kontrol, banyak aktivitas kerja, dan ruang kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Role Stressor

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Konflik peran, (Mandiri, 2020:67):

1) Masalah komunikasi

Peristiwa ini diakibatkan adanya gap antara penyampai pesan dan pendengar pesan sehingga pesan yang disampaikan sulit dimengerti. Kesalahan informasi dikarenakan adanya bahasa yang mendua dan tidak konsisten menyebabkan konflik

2) Masalah Struktur Organisasi

Perusahaan memiliki beberapa departemen menghatapkan struktur organisasiberjalan sebaiknya dengan fungsi masing-masing divisi. Karena

setiap divisi mempunyai tugasnya maka setiap divisi akan menganggap bahwasanya divisi yang di naunginya merupakan divisi yang paling bersumbangsih paling besar dalam produksi sehingga terjadinya sikap saling paling benar dan tidak mau disalahkan.

3) Masalah pribadi

Karyawan sebagai makhluk individu mempunyai perannya di dalam lingkungan masyarakat ataupun keluarganya. Terkadang value yang dirasakan karyawan saat bekerja tidak sesuai dengan perilaku social dengan kepentingan perusahaan

2.1.2.4 Indikator *Role Stressor*

Ada pula Indikator-indikator role stressor (Utama & Surya, 2019:69)

1. Beban Kerja

Karyawan merasa beban kerja yang dikerjakan tidak cocok wajar kerja apalagi terdapatnya penamahan jam kerja serta tidak dihitung seagai overtime

2. Tekanan

Tekanan dialami karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan. Tekanan ini berbentuk tugas yang diberikan atasan apalgi tugas itu terkategori deadline

3. Konflik

Dalam bekerja terbentuknya konflik yang membuat produktivitas karyawan menyusut disebabkan konflik di dalam organisasi, selain itu konflik pula terjalin di luar organisasi semacam di rumah ataupun area dekat

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu ungkapan emosional yang bertabiat positif ataupun mengasyikkan selaku output dari evaluasi tertuju pada sesuatu kegiatan ataupun pengalaman kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku universal seseorang polisi terhadap pekerjaannya (Putra Octodi, 2022:88)

Perasaan karyawan tentang betapa mereka mencintai pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja karyawan. Karena karakter seseorang dan karakteristik yang berlaku baginya menentukan seberapa puas mereka dalam pekerjaannya, kepuasan kerja dalam industri tertentu memiliki arti yang sangat penting. (Gunawan & Sriathi, 2019:53)

Ketika ada kesenjangan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya, antara apa yang benar dan apa yang sebenarnya terjadi, ada kepuasan kerja. Definisi ini memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa perspektif seseorang tentang pekerjaannya adalah kepuasan kerja. (Suartana & Dewi, 2020:864)

Hasil yang dirasakan dalam pekerjaan dengan memprioritaskan pada nilai yang dihasilkan membuat karyawan terpuaskan dalam bekerja. Kepuasan kerja

dihasilkan dari emosi pekerja bagaimana mereka dapatkan. Kepuasan pula menciptakan karyawan merasa tidak ada beban dalam bekerja sehingga pekerja dapat berkonsentrasi dalam berkerja (Utama & Surya, 2019:65)

2.1.3.2 Faktor kepuasan kerja

Ada pula two factor theorys bagi berdasarkan (Utama & Surya, 2019:69)

1. Secara khusus, memuaskan faktor stres yang diperlukan untuk kepuasan kerja, seperti tugas yang menarik atau sulit, peluang sukses, menerima penghargaan dan promosi. Memuaskan faktor stres ini akan menghasilkan kepuasan, tetapi tidak selalu.
2. Sumber stres yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan meliputi gaji/upah, pengawasan, ikatan interpersonal, lingkungan kerja, dan status.

2.1.3.3 Penyebab Kepuasan kerja

Terdapat lima yang memungkinkan datangnya kepuasan kerja, (Utama & Surya, 2019:77):

a. Need fulfillment

Setiap karyawan memiliki kebutuhan primer untuk melangsungkan hidupnya sehingga karyawan merasa puas apabila kebutuhan sudah terpenuhi

b. Discrepancies

Kepuasan didapatkan dari ekspektasi yang diinginkan dengan ekspektasi terpenuhi maka adanya kepuasan selain itu adanya kepuasan apabila pekerjaan

yang dikerjakan sesuai dengan hasil yang diterima. Dengan begitu harapan akan terpenuhi dan terjadinya kepuasan diri.

c. Pencapaian nilai

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Keadilan

Karyawan sebagai punggung dari sebuah organisasi mengharapkan keadilan di saat bekerja dan tempat kerjanya. Dengan adanya keadilan di tempat bekerja maka karyawan merasa puas atas keadilan bagi seluruh karyawan yang merata tidak membedakan karyawan saat bekerja

e. *Genetic components*

Manusia yang mempunyai sifat genetic memiliki kepriadian berbeda-beda sehingga tingkat kepuasan dalam kehidupan seharusnya-harinya bisa dikatakan adanya perbedaan dalam menilai tingkat kepuasan yang dirasakan

2.1.3.4 Indikator kepuasan kerja

Ada pula Indikator-indikator kepuasan kerja (Suartana & Dewi, 2020:870)

1. Gaji

Industri membagikan kewajibannya berbentuk pendapatan ataupun upah yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Pendapatan hendak membuat kepuasan kerja karyawan disebabkan karyawan dibayar cocok dengan pekerjaan yang diberikan

2. Promosi

Promosi hendak membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga terbentuknya kepuasan dalam bekerja. Promosi jabatan diberikan kepada karyawan supaya karyawan dihargai serta merasa puas atas kerjanya sepanjang ini

3. Perkerjaan itu sendiri

Karyawan bekerja dengan perasaan bahagia dikala dalam bekerja, apalagi karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Melengkapi penelitian ini maka dibutuhkan sumber peneltian yang lampau menajdi acuan dalam melakukan penelitian sehingga penelitian masih dalam dalam ruang lingkupnya, maka peneliti membuat table penelitian sebelumnya,

Adapun Peneliti (Putra Octodi, 2022) dengan judul pengaruh konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi satuan reserse menggunakan alat analisis uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil uji berupa Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan role stressor berpengaruh terhadap kepausan kerja.

Peneliti yang dilakukan (Utama & Surya, 2019) dengan judul lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Alat bantu analisis uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Hadi Pane, 2020) dengan judul Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas pendidikan kota Medan alat analisis yang dipakai uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun penelitian (Pardita & Surya, 2020) dengan judul Pengaruh konflik pekerjaan keluarga, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan alat analisis yang dipakai uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh (Dwicahyani & Adnyani, 2020) dengan judul Pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderas dengan uji digunakan uji validitisa, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas, uji t, uji f, analisis Determinasi dengan hasil yang didapatkan role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian (Cahyadi & Prastyani, 2020) dengan tajuk Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja dengan alat analisis Uji Validitisa, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi didapatkan hasil bahwasanya stress kerja dan peran ganda (role stressor) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilaksanakan (Gunawan & Sriathi, 2019) dengan judul pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan (Bhastary, 2020) dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Peneletian dilakukan oleh (Fardah, 2020) judul Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja(studi pada CV fatih terang purnama alat analisis yang digunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji t, Uji f, Analisis Determinasi dengan hasil penelitian stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil Uji
(Putra Octodi, 2022)	Pengaruh konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji f	1. Konflik peran ganda berpengaruh

	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi satuan reserse dan 23tress23e polres merangin		terhadap kepuasan kerja 2. Stressor Kerja berpengaruh terhadap kepausan kerja
(Utama & Surya, 2019)	pengaruh lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta bal	Hasil Uji Validitas, Realiilitas, Uji t	Variabel role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja
(Mandiri, 2020)	Pengaruh role stressor terhadap turnover intentiondengan job satisfaction sebagai variabel interveningdi perusahaan bongkar muat x surabaya	Analisis Determiasi	rolestressor pada karyawan bagian operasional Per-usahaan Bongkar Muat X akan berpengaruh signifikan turnover

			intention melalui jobsatisfaction
(Lestari et al., 2021)	Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stress kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di indonesia	Analisis Determinasi	Variabel Stres kerja berpengaruh terhadap kepausan kerja
Dwicahyani & Adnyani, 2020)	Pengaruh role stress terhadap kepuasan kerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel moderas	Uji Validitas, Realibilitas, Uji Asumsi Klasi, Analisis Determinasi, Uji t	Variael Role stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja

(Cahyadi & Prastyani, 2020)	Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja	Hasil Uji t, Ujif	Variabel work life balance, stress kerja dan role konflik (role stressor) berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
(Gunawan & Sriathi, 2019)	pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan	Uji Asumsu Klasik, Regresi linier aerganda, Uji t, uji f	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
(Bhastary, 2020)	Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Uji Validitisa, Uji Realibilitas, Uji Normalitas,Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas,Uji t, Uji f, Analisis Determinasi	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

(Fardah, 2020)	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja(studi pada cv fatih terang purnama)	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas,Uji Multikolineritas, Uji Heterokedastisitas,Uji t, Uji f, Analisis Determinasi	Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
----------------	--	---	--

Sumber: Peneliti. 2022

2.3 Kerangka berfikir

2.3.1 Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tekanan pikiran secara psikologis didefinisikan selaku respon orang terhadap lingkungannya kala terjalin ancaman hendak hilangnya sumber energi kehabisan sumber energi serta ataupun diakibatkan oleh kurang sebandingnya sumber energi yang didapat bila dibanding dengan investasi sumber energi yang telah dihabiskan (Lestari, 2021:261)

Menurut penelitian dilakukan (Utama & Surya, 2019) pengaruh lingkungan kerja, *role stress*, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Hasil penelitian didapatkan *role stressor* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepausan kerja

2.3.2 Role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

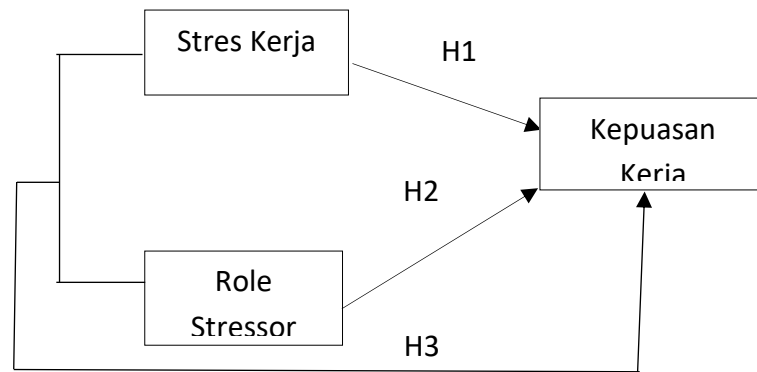
Role Stress merupakan suasana keadaan dimana orang mempunyai lebih dari satu kedudukan dalam area kerja serta warga dimana kedudukan tersebut mempunyai harapan ataupun tujuan yang bersama bertolak balik satu sama lain dan berlawanan dengan kaidah ataupun nilai-nilai tertentu dari masing-masing kedudukan sehingga memunculkan konflik untuk yang mengalaminya (Sari, 2019).

Peneilitian yang dilakukan Utama & Surya, 2019 dengan judul pengaruh lingkungan kerja, role stress, dan kompensasi finansial pada kepuasan kerja di hotel dekuta Bali. Hasil penelitia role stressor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Stres kerja dan role stressor berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah sesuatu ungkapan emosional yang bertabiat positif ataupun mengasyikkan selaku hasil dari evaluasi terhadap sesuatu pekerjaan ataupun pengalaman kerja. Kepuasan kerja ialah perilaku universal seseorang polisi terhadap pekerjaannya (Putra Octodi, 2022:88)

Peneilitian yang dilakukan Cahyadi & Prastyani, 2020 dengan judul Mengukur *work life balance*, stres kerja dan konflik peran (role stressor) terhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. Hasil penelitian stress kerja dan konflik peran(role stressor) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2. 1 Karangka Pemikiran

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini;

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Team Metal Indonesia

H2: Role stressor berpengaruh signifikan terhadap kepausan kerja PT Team Metal Indonesia

H3: Stres kerja dan role stressor secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Team Metal Indonesia



Universitas Putera Batam

BAB III

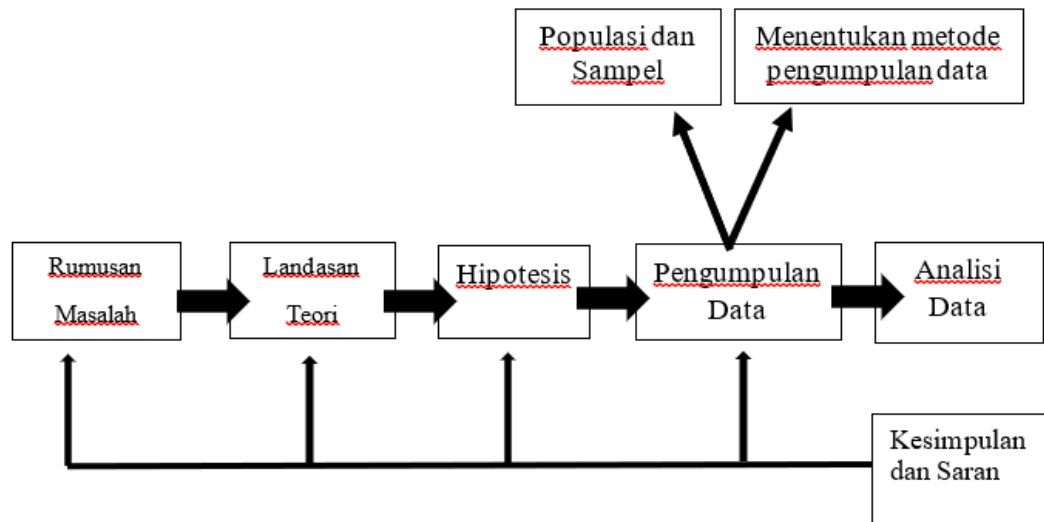
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam mengadakan sesuatu riset pengamat terlebih dulu wajib memastikan prosedur yang hendak digunakan, sebab perihal ini ialah pedoman ataupun langkah-langkah yang wajib dicoba dalam riset yang hendak bawa periset kepada sesuatu kesimpulan riset yang ialah pemecahan permasalahan yang diteliti. Teknik penelitian yang didasarkan pada aliran pemikiran positivis dapat disebut sebagai metodologi kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk memantau populasi atau contoh tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian untuk analisis data kuantitatif atau statistik, dan mengevaluasi hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019: 7).

Tata cara riset yang digunakan dalam riset asosiatif ialah riset yang menganalisis jalinan ataupun pengaruh antara 2 variabel ataupun lebih, dengan memakai ikatan kausal dimana antara variabel yang di uji tidak bertabiat setara ataupun simetris, namun terdapat yang berperan selaku variabel leluasa serta variabel bergantung ataupun terikat.

Tipe riset yang digunakan dalam riset ini merupakan riset survei, yang ialah riset yang dicoba dengan mengumpulkan ilustrasi dari populasi karyawan PT Team Metal Indonesia memakai metode kuesioner. Ada pula proses riset dalam wujud diagram alur riset ini selaku berikut:



Gambar 3. 1 Diagram Alur Riset

3.2 Sifat Penelitian

Metodologi penelitian ini dikenal dengan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya, yang mengacu pada pengulangan penelitian sebelumnya yang serupa dengan subjek, variabel, dan periode waktu yang baru. Objek yang dipelajari dan periode waktu di mana analisis diterapkan adalah perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Team

Metal Indonesia yang beralamat Jln Brig. Jend. Katamso, No. 7-8, Kawasan Bintang Industri I, Tj. Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian di lakukan mulai dari September 2022 sampai bulan Januari 2023. Jadwal penelitian dapat di lihat menggunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

Perencanaan kegiatan	September 2022	Oktober 2022	November 2022	Desember 2022	Januari 2023
Analisa Kegiatan					
Perancangan					
Pembuatan Kuesioner					
Penyebaran Kuesioner					
Pengumpulan Kuesioner					

Pengolahan dan analisis hasil				
-------------------------------------	--	--	--	--

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi ialah segala jumlah dari subjek yang hendak di cermat oleh seseorang periset Populasi dalam riset ini merupakan karyawan PT Team Metal Indonesia yakni sebanyak 105 populasi.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu sebagian dari jumlah populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil bagi berdasarkan prosedur tertentu sehingga mewakili populasinya. Ilustrasi merupakan cuplikan alias bagian dari populasi serta ilustrasi pula dimaksud bagian dari jumlah serta ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:45).

3.4.3 Teknik Sampling

Metode sampling dalam riset ini dicoba dengan tipe Non Probability Sampling. Tipe ilustrasi ini tidak diseleksi secara acak metode non probability sampling yang diseleksi ialah dengan sampling jenuh (sensus) ialah prosedur penarikan ilustrasi apabila seluruh anggota populasi dijadikan ilustrasi Ilustrasi

pada riset ini merupakan keseluruhan jumlah populasi dengan jumlah sebanyak 105 responden

3.5 Sumber Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai aturan (Sanusi, 2018: 106). Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

1. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber informasi yang langsung membagikan informasi kepada pengumpul informasi

a. Kuesioner

Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi yang dicoba dengan metode berikan seperangkat persoalan ataupun statment tertulis kepada responden buat dijawabnya. Tata cara ini dicoba dengan membagikan beberapa statment yang sudah dibuat dan diberikan kepada resonden sehingga responden dapat menjawab setiap butir-buit pernyataan yang telah dirancang. Persoalan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilah salah satu alternatif jawaban yang sudah disediakan kepada responden ialah karyawan PT Team Metal Indonesia

2. Sumber Sekunder

Informasi sekunder adalah pengetahuan yang telah diperoleh melalui membaca, mempelajari, dan penguasaan media lain yang berasal dari literatur,

buku, dan makalah bisnis. Selain itu, ada teknik pengumpulan informasi untuk penelitian ini, seperti

a. Riset Pustaka

Penulis melaksanakan tata cara ini dengan menekuni serta mengumpulkan sumber buku-buku dan informasi yang tertuang berhubungan dengan penyusunan meliputi teori yang berkaitan dengan stress kerja, *role stressor* terhadap kepuasan kerja buat peruntukan selaku landasan teori buat ulasan berikutnya

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi dalam riset ini dicoba dengan memakai kuesioner, metode pengumpulan informasi yang membagikan responden dengan serangkaian persoalan ataupun data tertulis. Dalam pengukuran, tiap responden ditanya pendapatnya tentang persoalan ataupun statment evaluasi skala dari 1 hingga 5.

Pengumpulan informasi merupakan prosedur yang sistematis serta standar buat mendapatkan informasi yang dibutuhkan Informasi merupakan kumpulan data yang bisa digunakan buat analisa lebih lanjut. Dalam riset ini memakai informasi primer serta sekunder.

Tabel 3. 2 Skala Likert

PERNYATAAN	Kode	SKOR
Sangat setuju	SS	5

Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono , 2019: 94)

3.7 Operasional Variabel

Variabel studi pada dasarnya merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset buat dipelajari sehingga diperoleh data tentang perihal tersebut serta ditarik akhirnya (Sugiyono, 2019:37)

3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Variabel bebas (independent) dalam studi ini merupakan stress kerja (X1) serta role stressor (X2)

3.7.1.1 Stres Kerja

Tekanan pikiran di tempat kerja selaku keadaan yang mencuat dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana diisyarati dengan terdapatnya pergantian pada orang yang memaksakan diri mereka buat menyimpang dari guna wajar mereka (Cahyadi & Prastyani, 2020:174).

Adapun Indikator-indikator stres kerja:

1. Pada psikologis
2. Pada fisik

3. Pada perilaku

3.7.1.2 Role Stressor

Role stress timbul terdapat bermacam tuntutan dari banyak sumber yang menimbulkan karyawan jadi kesusahan dalam memastikan tuntutan apa yang wajib dipadati tanpa membuat tuntutan lain diabaikan (Dwicahyani & Adnyani, 2020:127). Indikator-indikator role stressor:

1. Beban Kerja
2. Tekanan
3. Konflik

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kepuasan kerja

3.7.2.1 Kepuasan Kerja

Persepsi pekerja tentang seberapa besar mereka menghargai pekerjaan mereka disebut sebagai kepuasan kerja karyawan. Karena pemenuhan pekerjaan karyawan secara konsisten datang dalam kemungkinan bantuan karena bersifat pribadi dan bergantung pada aspek yang berlaku baginya, kepuasan kerja di perusahaan sangat penting. (Gunawan & Sriathi, 2019:53)

Adapun Indikator-indikator kepuasan kerja:

1. Gaji
2. Promosi

3. Perkerjaan itu sendiri

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan langkah dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan setelah semua data responden atau data dari sumber lain terkumpul. Tahap selanjutnya adalah menilai data untuk melihat apakah mendukung hipotesis penelitian setelah data sampel terbukti mewakili populasi. *Software* SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah analisis data dalam rangka penulisan tesis (Paket Statistik Ilmu Sosial) ini.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Karena tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang luas atau umum, analisis deskriptif menggunakan data statistik untuk menganalisis data dengan menginterpretasikan atau meringkas data yang telah diperoleh. Jika seorang peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak membuat kesimpulan tentang populasi yang cocok untuk pengambilan sampel, mereka dapat menggunakan statistik ini. (Sugiyono, 2018:147).

Berdasarkan uraian hasil tanggapan kuesioner yang diberikan kepada personel PT Team Metal Indonesia, analisis data digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif digunakan dalam pengolahan hasil untuk mendapatkan informasi dari responden. Rentang skala ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$RS = n(m-1)/m \quad \textbf{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

$$RS = \frac{105(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Sumber: (Nassrulloh,2018:106)

Hal yang dilakukan terlebih dahulu dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi.

Tabel 3.2 Rentang Skala

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	105-189	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	189-273	Tidak Setuju
3	273-357	Ragu-Ragu
4	357-441	Setuju
5	441-525	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

. Berdasarkan uraian hasil tanggapan kuesioner yang diberikan kepada personel PT Team Metal Indonesia, analisis data digunakan dalam penelitian ini digunakan dalam pengolahan hasil untuk mendapatkan informasi dari responden.

3.8.2.1 Uji Validitas

Alat penelitian yang valid dan reliabel merupakan prasyarat minimal untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan terpercaya. Instrumen yang valid atau sangat valid adalah valid. Sebaliknya, instrumen yang validitasnya buruk kurang reliabel. Korelasi menentukan validitas metodologi tes, yang memberikan skor untuk setiap item atau urutan dan menjumlahkannya (Sanusi, 2018:76).

Untuk mengetahui tingkat ketelitian instrumen yang digunakan dalam penelitian dilakukan uji validitas. Dengan menggunakan program SPSS untuk mengecek nilai r tabel dan r temuan dapat ditentukan valid atau tidaknya suatu instrumen. Nilai r hasil kemudian dibandingkan dengan r tabel. Hasil dianggap valid jika r hasil positif dan r hasil melebihi r tabel; namun demikian, jika r hasil

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad \text{Rumus 3. 2 Uji Validitas}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018: 183)

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Skor yang relevan dan skor keseluruhan yang diterima dari setiap item atau urutan digunakan untuk menghitung ketergantungan instrument (Sanusi, 2018:80).. Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen cukup baik untuk diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data yang dihasilkan oleh instrumen yang dapat dipercaya atau diandalkan juga akan dapat dipercaya. Reliable menunjukkan seseorang yang dapat dipercaya. Ketika suatu instrumen digunakan lagi untuk mengukur item yang sama dan secara konsisten menghasilkan hasil yang sama, instrumen tersebut dianggap reliabel. Keakuratan hasil pengukuran kuesioner yang berhubungan langsung dengan masalah kepercayaan juga diuji dengan uji reliabilitas. Jika suatu variabel mengembalikan nilai $> 0,6$, maka dikatakan reliabel.

$$r_{sb} = \frac{2rpm}{1+rpm} \quad \text{Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber: (Sanusi, 2018:242)

Keterangan:

r_{sb} = reliabilitas

r_{pm} = koefisien korelasi *product moment*

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel dependen berdistribusi normal atau tidak untuk setiap nilai variabel independen tertentu. Anggapan ini ditunjukkan oleh nilai kesalahan yang terdistribusi secara teratur dalam model regresi linier. Model regresi yang layak adalah model yang memiliki distribusi normal atau hampir normal dan karenanya dapat diuji secara statistik. Uji normalitas merupakan uji normalitas distribusi data menurut (Ghozali, 2018:161). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model merupakan regresi dari variabel bebas dan terikat atautkah keduanya berdistribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan jumlah data yang terdistribusi secara normal di seluruh variabel penelitian. Data yang telah berdistribusi normal merupakan data yang baik yang dapat digunakan dalam suatu penelitian. Kuantitas Kolmogrov Smirno dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Ketika data memenuhi persyaratan berikut, dapat dianggap didistribusikan secara teratur:

- a. Angka signifikansi (SIG) $> 0,05$, distribusi data normal.
- b. Data tidak berdistribusi normal jika skor signifikansi (SIG) kurang dari $0,05$.

3.8.2.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen (independen), digunakan uji multikolinearitas.

“Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Variabel ini tidak ortogonal jika variabel independen berkorelasi. Ketika korelasi antara variabel independen sama dengan nol, dua variabel dikatakan ortogonal (Ghozali , 2018: 107) Untuk mengetahui apakah model regresi mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat dilakukan langkah-langkah berikut:

- a) Tolerance value dan lawannya
- b) Toleransi terhadap faktor variasi (VIF). Variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya diukur dengan toleransi. Karena $VIF = 1/\text{toleransi}$, nilai toleransi yang rendah setara dengan angka VIF yang tinggi. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan sebagai berikut:

-Multikolinieritas muncul ketika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10.

- Multikolinieritas tidak muncul pada saat nilai tolerance > 0.10 atau VIF 10.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Homoskedastisitas mengacu pada kegigihan varians antara residu dari dua pengamatan, dan heteroskedastisitas mengacu pada tidak adanya varians yang konsisten ini.

Ada beberapa cara untuk menentukan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak ada. Salah satu metode adalah dengan menguji grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen, ZPRED, dan residual, SRESID. Metode lain adalah untuk menentukan apakah ada atau tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Alasan di balik analisis heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2018:138) :

1. Heteroskedastisitas terjadi ketika muncul pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, membesar, kemudian menyempit).
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik berjarak sama di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

Tes Glejser digunakan dalam tes lain:

1. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika Sig lebih besar dari 0,05.
2. Heteroskedastisitas muncul jika Sig lebih kecil dari 0,05.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuatan regresi sederhana dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen (prediktor) untuk mengestimasi nilai variabel dependen dikenal dengan analisis regresi linier berganda (Sanusi, 2018: 134).

Model analisis ini difokuskan pada kebutuhan untuk memahami interaksi antara variabel independen dan dependen, khususnya bagaimana pelatihan dan motivasi (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Anda dapat menulis persamaan regresi berganda ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots b_nX_n + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sanusi, 2018:242)

Dimana: $b_nX_n + e$

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Role Stressor

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan perubahan variabel dependen (Sanusi, 2018:136). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians pada variabel dependen sangat terbatas. Di sisi lain, jika nilainya mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen hampir seluruhnya memenuhi persyaratan untuk memprediksi variabel dependen.

$$R^2_{\text{adjusted}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k} \quad \text{Rumus 3.5 Analisis Koefisien Determinasi}$$

Sumber: (Sanusi, 2018:244)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = sampel

k = banyak sampel

Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,299	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2018: 184)

Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika $R=0$, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat; Namun, jika $R=1$, terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengolahan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan bagaimana satu variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen dengan sendirinya (Ghozali, 2018: 98). Dengan ambang batas signifikansi 0,05 (atau 5%), uji t dilakukan dengan cara menguji nilai signifikan t masing-masing variabel pada keluaran hasil regresi. Menggunakan uji t untuk menilai hipotesis

1) Jelaskan bahwa $H_0: b_i = 0$ menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang terlihat terhadap variabel dependen. $H_a: b_i$ menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2) Tetapkan tingkat signifikansinya, yaitu $(0,05) = 5\%$.

$t = b_i / S_{b_i}$ **Rumus 3. 6 Uji T**

Sumber: (Sanusi, 2018:244)

Keterangan:

B_i = koefisien regresi

S_{b_i} = Standar deviasi dari koefisien b_i

3.9.2 Uji F

Pada dasarnya, uji statistik F menentukan apakah semua variabel independen atau variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen atau variabel dependen. Statistik F digunakan bersama dengan kriteria seleksi berikut untuk mengevaluasi hipotesis ini (Sanusi, 2017: 137):

1. Jika sig melebihi 0,05, maka H0 disetujui. H1 ditolak
2. Dalam hal sig (0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Rumus 3. 7 Uji F

$$F_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]}$$

Keterangan:

SSR = rata-rata kuadrat regresi

SSE = rata-rata kuadror

n = Sampel

k = Banyak variabel bebas

Sumber: (Sanusi, 2018:245)



Universitas Putera Batam