



Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Tebing Tinggi

The Correlation Between Job Stress And Job Satisfaction In Civil Servants In Agrarian And Spatial Planning/National (Atr/Bpn) Tebing Tinggi

Andrias Habeahan & Rysidah

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala stres kerja dan kepuasan kerja dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 44 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Product Moment, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil dibuktikan dengan korelasi $r_{xy} = -0,482$; $P = 0,001 < 0,05$ bahwa stres kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 23,2%. Dan sisanya sebesar 76,8% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti; Faktor individual; meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan. Faktor social; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.. Bahwa Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi memiliki stres kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik = 118,64 > 90 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 10,417 dan kepuasan kerja di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi tergolong sedang mengarah ke rendah dengan mean empirik 134,00 > mean hipotetik = 137,5 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 21,884.

Kata Kunci: Work Stress; Job Satisfaction.

Abstract

This article aims to determine the correlation between Job Stress and Job Satisfaction in Civil Servants in Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) Tebing Tinggi City. The scale used in this study is the scale of job stress job satisfaction where the subjects in this study were Civil Servants in Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) Tebing Tinggi City, totaling 44 people. The data analysis method used in this study is Product Moment correlation, so the following results can be obtained: there is a significant negative relationship between job stress and job satisfaction. The results are proven by the correlation $r_{xy} = -0.482$; $P = 0.001 < 0.05$ that work stress contributes to job satisfaction by 23.2%. And the rest is 76, individual factors; including age, health, character, and hope. social factors; includes family relations, workers' views, political freedom, and social relations. The main factor in work; including wages, supervision, work security, working conditions and opportunities for advancement.. That Agrarian and Spatial Planning/National Defense Agency (ATR/BPN) of Tebing Tinggi City has relatively high work stress with an empirical mean = 118.64 > 90 where the difference between the two means exceeds SD number = 10.417 and job satisfaction in Agrarian and Spatial Planning/ The National Defense Agency (ATR/BPN) of Tebing Tinggi City is classified as moderate with an empirical mean of 134.00 > hypothetical mean = 137.5 where the difference between the two means exceeds the SD number = 21.884.

Keywords: Work Stress; Job Satisfaction.

How to Cite: Habeahan, A. & Rysidah (2024). Hubungan Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kota Tebing Tinggi. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2): 41-49,

*E-mail: andriashabeahann@gmail.com

ISSN 2830-5833 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil hingga usaha besar. Menurut Mahartika (2019) dalam (Fardah & Ayuningtias, 2020) sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam mendirikan suatu perusahaan sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pada zaman yang terus menuntut suatu organisasi agar selalu berinovasi dan berkembang sesuai tuntutan, sehingga menyebabkan pada masa sekarang banyak pegawai mengalami tekanan dalam masa kerja.

Kepuasan kerja pada pegawai sangatlah penting karena pegawai dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. menurut Locke (Peni tanjungsari, 2011) 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 pegawai untuk berprestasi. Handoko dalam (Rahmayuliani, 2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka..

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 pegawai untuk berprestasi. Apabila stress kerja terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada Instansi. Untuk mengatasi hal tersebut para pegawai membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial maupun dalam suatu pendekatan yang dilakukan Instansi guna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai sehingga para pegawai dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberikan dampak yang positif kepada para pegawai dan Instansi. Kebanyakan tenaga kerja khususnya pegawai memerlukan interaksi sosial, oleh karena itu bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita kepuasan kerja akan tercapai. Kurangnya promosi jabatan dan sulitnya pengembangan profesi karena tidak sinkronnya dengan jam bekerja menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Salah satu usaha untuk menurunkan stress kerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika kepuasan kerja pegawai dikesampingkan, hal tersebut dapat menyebabkan meningkatnya stress kerja yang akan mengakibatkan proses pegawai bekerja tidak maksimal.

Spector (1997) dalam (Suyasa. P. Tommy. Y. S, & Zamralita. Z, 2008) mengatakan bahwa di antara beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor stres kerja dan Ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Need fulfillment (pemuahan kebutuhan), Discrepancies (perbedaan) Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, Value attainment (pencapaian nilai), Equity (keadilan), dan Dispositional/genetic components (komponen genetik).

Fred Luthans dalam (Peni tanjungsari, 2011) mengemukakan bahwa: "Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana". Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan yang menimpa setiap pegawai di tempat kerjanya. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) dalam (Rahmayuliani, 2018) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan hal itu menyebabkan terganggunya prestasi kerja dari karyawan. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif.

Berdasarkan uraian, observasi, dan wawancara yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: "HUBUNGAN Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan aspek pengukuran, penghitungan, rumus, dan kepastian dalam proses pengerjaannya (Musianto, 2002). Metode korelasi digunakan dalam penelitian ini untuk melihat Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanahan Kota Tebing Tinggi - ATR/BPN sebanyak 44 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner total sampling, dengan skala yang disusun oleh Luthans dalam (Hartini, dkk, 2022) yaitu gejala-gejala yang meliputi 3 aspek stress kerja yakni; Physiology (fisiologi), Psychology (psikologikal).

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanahan Kota Tebing Tinggi - ATR/BPN sebanyak 44 pegawai. Menurut Hadi (2004) sampel adalah sebagian dari populasi, sampel juga harus memiliki ciri dan sifat yang sama agar hasil penelitian terhadap sampel dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi. Dalam pengambilan sampel pertama ditentukan terlebih dahulu berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi.

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi Product Moment dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (stress kerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (kepuasan kerja).

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

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.

Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X - Y	-0,482	0	0,232	23,20%	Signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan metode analisis *product moment* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Stress Kerja dengan kepuasan Kerja yang bekerja sebagai Pegawai PNS di ATR/BPN Tebing Tinggi dengan $r_{xy} = -0,482$ dengan $p(0,001) < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara Stress Kerja dengan kepuasan Kerja dimana semakin tinggi Stress Kerja maka semakin rendah Kepuasan Kerja dan sebaliknya semakin rendah Stress Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Stress Kerja

Hasil uji coba alat ukur skala Stress Kerja menunjukkan bahwa 40 aitem yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi Stress Kerja dapat 4 aitem yang gugur memiliki skor validitas

Corrected Item-Total Correlation (indeks daya beda r_{xy}) < 0,300 yaitu aitem nomor (14, 22, 31, 32). Yang berarti keseluruhan aitem dinyatakan valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* \geq 0,300. Adapun jumlah aitem yang sah sebanyak 36 aitem yang dipergunakan yaitu; 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 33, 31, 30, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 35, 32, 36, 34. Hasil dari perhitungan validitas butir skala Stres Kerja diperoleh skor reliabilitas *CronbachAlpha* 0,929, yang berarti skala Stres Kerja tergolong reliabel.

Adapun susunan butir-butir yang valid setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Distribusi Aitem Stres Kerja Setelah Uji Coba

No.	Stres Kerja	BUTIR AITEM				JUMLAH
		FAVORABLE		UNFAVORABLE		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Fisiologi	1,2,3,4,5		6,7,8,9,10		10
2	Psikologi	11,12,13,15,21		14,22	16,17,18, 19,21,26,27	14
3	Perilaku	23,24,25, 33,35,34	31,32	28,29,30, 37,39,40,36,3 8		16
JUMLAH		16	4	20		40

Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja

Hasil uji coba alat ukur skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa 80 aitem yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi Kepuasan Kerja terdapat 20 aitem yang gugur memiliki skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) < 0,300 yaitu aitem nomor (1, 11, 12, 20, 21, 22, 27, 28, 41, 42, 43, 44, 47, 48, 59, 60, 68, 69, 70, 71). Adapun jumlah aitem yang sah sebanyak 60 aitem yang dipergunakan yaitu, 16, 29, 2, 17, 30, 3, 18, 31, 4, 19, 32, 5, 6, 33, 7, 8, 34, 9, 23, 35, 10, 24, 36, 25, 37, 26, 38, 13, 14, 39, 15, 40, 56, 57, 58, 72, 45, 46, 73, 61, 62, 74, 49, 63, 75, 50, 64, 76, 51, 65, 77, 52, 66, 78, 53, 54, 67, 79, 55, 80, Hasil dari perhitungan validitas butir skala Kepuasan Kerja diperoleh skor reliabilitas *CronbachAlpha* 0,959, yang berarti skala Kepuasan Kerja tergolong reliabel.

Tabel 4. 2
Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No.	Kepuasan Kerja	BUTIR AITEM				JUMLAH
		FAVORABLE		UNFAVORABLE		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Pekerjaan itu sendiri	16,29, 2,17,30, 3,18,31, 4,19,32	1	56,57,58, 72	41, 42, 43, 44, 59, 69, 70, 71	24
2	Gaji/upah	5, 6,33,7	20, 21	45, 46,73,6 1	47, 60	12
3	Promosi	8,34, 9,23,35	22,	62,74, 49,63,7 5	48	12

4	Pengawasan/supervise	10,24,36,25,37	11	50,64,76,51,65,77	-	12
5	Kelompok Kerja	26,38,13	12	52,66,78,53	-	8
	Lingkungan kerja	14,39,15,40	27,28	54,67,79,55,80	68	12
JUMLAH		32	8	28	12	80

Tabel 4. 3
Perhitungan Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,939	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,969	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa skala Stres Kerja dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,939) > 0,6 begitu juga dengan skala Kepuasan Kerja dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,969) > 0,6.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment*. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesis dan identifikasi variabel-variabel bebas X (Stres Kerja) dengan satu variabel terikat Y (Kepuasan Kerja). Data akan diolah untuk pengujian hipotesis melalui tahapan uji asumsi seperti uji normalitas, uji linearitas hubungan dan uji hipotesis.

Uji Asumsi

Uji normalitas sebaran dilakukan untuk membuktikan bahwa penyebaran dan penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Kolmogrov - Smirnov Test*. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui Stres Kerja dan Kepuasan Kerja mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya untuk variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarannya dikatakan tidak normal. Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4. 4
Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Stres Kerja	118,64	10,417	0,688	0,731	Normal
Kepuasan Kerja	134,00	21,884	1,132	0,154	Normal

Kriteria P (sig) > 0,05 maka dinyatakan sebaran normal

Keterangan:

- Mean = Nilai rata-rata
- K-S = Koefisien Kolmogrov-Smirnov
- SD = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

Sig = Signifikansi

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berdistribusi normal dengan nilai $P(0,060) > 0,05$. Begitu juga dengan variabel Kepuasan Kerja berdistribusi normal dengan nilai $P(0,090) > 0,05$.

Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya, apakah Stres Kerja memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja. Hal ini secara visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linearitas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (Kepuasan Kerja) seiring dengan meningkat atau menurunnya sumbu X (Stres Kerja).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (Stres Kerja) mempunyai hubungan yang linear terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Sebagai kriterianya apabila p beda $> 0,05$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linear (Anastasi & Urbina, 2007). Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan uji linearitas.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Korelasional	r^x y	F	P (sig)	Keterangan
X - Y	- 0,482	0,95 7	0,54 0	Linier

Kriteria: P Deviation from Linearity $> 0,05$ maka dinyatakan linear

Keterangan:

X = Stres Kerja

Y = Kepuasan Kerja

r_{xy} = Koefisien hubungan antara X dengan Y

F = Koefisien linearitas

P = Proporsi peluang ralat

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja memenuhi asumsi linearitas karena nilai P (0,540) $> 0,05$.

Hasil Perhitungan Korelasi *r Pearson*

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Pearson* diketahui bahwa ada hubungan positif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Psikologis dimana $r_{xy} = 0,482$ dengan signifikan p (0,001) $< 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan artinya hipotesis yang diajukan semakin baik Stres Kerja maka semakin baik Kepuasan Kerja dan sebaliknya semakin buruk Stres Kerja maka semakin buruk kepuasan Kerja.

Tabel dibawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan analisis *r pearson*.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

S tatistik	K oefisien n (r_{xy})	K oef. Det. (r^2)	E%	Ke t
X - Y	- 0,482	0 ,232	3,20 %	Sig nifikan

Kriteria : $P < 0.05$ maka dinyatakan ada hubungan

Keterangan :

X	=	Stres Kerja
Y	=	Kepuasan Kerja
r_{xy}	=	Koefisien hubungan antara X dengan Y
r^2	=	Koefisien determinan X terhadap Y
p	=	Peluang terjadinya kesalahan
BE%	=	Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam persen
Ket	=	Signifikansi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah $r^2 = 0,000$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berdistribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 23,20%.

1. **Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik**

A. Mean Hipotetik

Jumlah butir untuk variabel Stres Kerja yang valid adalah 36 butir yang diformat dengan skala *likert*, setiap aitem mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH) adalah $\{(36 \times 1) + (36 \times 4)\} : 2 = 90$.

Kemudian variabel Kepuasan Kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 55 butir yang diformat dengan skala *likert*, setiap aitem mempunyai 4 alternatif jawaban dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4, maka mean hipotetiknya (MH) adalah $\{(55 \times 1) + (55 \times 4)\} : 2 = 137,5$

B. Mean dan SD Empirik

Mean dan SD empiric Stres Kerja ialah sebesar 118,64 dan 10,417. Selanjutnya *mean dan SD empiric* Kepuasan Kerja ialah sebesar 134,00 dan 21,884.

C. Kriteria

Upaya mengetahui bagaimana kondisi Stres Kerja, maka perlu dibandingkan antara mean empirik (ME) dengan mean hipotetik (MH) dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Stres Kerja nilai atau SD adalah 10,417 sedangkan variabel Kepuasan Kerja bilangan SD adalah 21,884.

Dilihat dari kecilnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel Stres Kerja apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawah maka Stres Kerja tergolong negatif. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka Stres Kerja tergolong tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka Stres Kerja tergolong Sedang Mengarah ke Rendah

Selanjutnya untuk variabel Kepuasan Kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka kecemasan tergolong Sedang Mengarah ke Rendah. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka Kepuasan Kerja tergolong Sedang Mengarah ke Rendah. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka Kepuasan Kerja tergolong Sedang Mengarah ke Rendah.

Nilai rata-rata empirik Stres Kerja (118,64) lebih besar dibanding nilai hipotetiknya (90). Sedangkan Kepuasan Kerja nilai empiriknya 134,00 lebih kecil dibanding nilai hipotetiknya (137,5). Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 5
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata Hipotetik	Keterangan
Stres Kerja	10,417	90	Tinggi
Kepuasan Kerja	21,884	137,5	Sedang Mengarah ke Rendah

Tabel 4. 12
Hasil Perhitungan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata Empirik	Keterangan
Stres Kerja	10,417	118,64	Tinggi
Kepuasan Kerja	21,884	134	Sedang Mengarah ke Rendah

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2=0,232$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar 23,2% Dari persentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 76,8 % pengaruh dari faktor lain. Adapun faktor lain tersebut yaitu; Faktor individual; meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan. Faktor social; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja yang terlihat di BPN Tebing Tinggi masih dalam kategori rendah hal ini dapat di lihat dari menurunnya produktifitas karyawan, seringkali pegawai terlambat untuk hadir ke kantor, beberapa kepala bagian sering terlambat dalam rapat dan pegawai merasa jenuh dalam menjalankan pekerjaannya, beberapa pegawai yang bekerja di lapangan juga mengeluhkan bahwa waktu kerja mereka meningkat yang membuat waktunya mereka dengan keluarganya menurun

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari *Pearson*, diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai sebagai PNS di agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional (ATR/BPN) Kota Tebing Tinggi dengan $r_{xy}=-0,482$ dengan $p(0,001) < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dimana semakin tinggi Stres Kerja maka semakin rendah kepuasan Kerja dan sebaliknya semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi kepuasan Kerja

Sumbangan yang di berikan oleh Stres Kerja sebesar $r^2=0,232$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Stres Kerja sebesar 23,2% dari presentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 76,8% pengaruh dari faktor lain. Adapun faktor lain adalah; Faktor individual; meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan. Faktor social; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

Mean Hipotetik yang didapatkan dari 36 butir pernyataan untuk mengungkapkan Stres Kerja adalah 90 dengan mean empiric Stres Kerja 118,64, artinya Stres Kerja tergolong tinggi. Mean Hipotetik yang didapatkan dari 60 butir pernyataan untuk mengungkapkan Kepuasan Kerja

adalah 137,5 dengan mean empirik Kepuasan Kerja sebesar 134,00, artinya Kepuasan Kerja tergolong Sedang Mengarah ke Rendah.

REFERENSI

- Agusrival, F. F. (2020). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Organisasi. JUP.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atikha Ayu Fathi'ah. (2018). Hubungan Tingkat Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Azwar, S. (2008). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. JPUMK, I(1), 15–23.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842.
- Gusti Yuli asih, Hardani W, R. D. (2015). Stress Kerja. In KDT (Vol. 7, Issue 1). KDT.
- Hamdi, A. S., & Baharuddin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartini. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Media Sains Indonesia. Bandung: Cijereh.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Indomedia Pustaka. Sidoarjo Jawa Timur: Kebon Agung.
- Mahardikawati, E. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Koseling. Universitas Negeri Padang.
- Murniyati, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Card Semesta Medan. JTGD, 14–19.
- Musianto, L. K. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 123-136.
- Nurdiansyah R., I. E. S. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Sopir Bus PO Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol 5 (3)(3), 543–548.
- Peni tanjungsari. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. JUKI, 1(April), 1–16.
- Rachel Natalya Massie, William A. Areros, W. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Rahmayuliani. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. JUMM.
- Ridha, M. (2019). Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling. JUNP, 6(1), 5–10.
- Rocky, P., & Yantje, U. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT, Bank Sulut Cabang Utama Manado.
- Rohmaniyah, T. lailatur. (2019). Hubungan Antara Beban kerja Dan Stres Kerja. JUIN, 4(1), 1–23.
- Saputra, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan pada Wom Finance Bandar Lampung. In JINBD (Vol. 2, Issue 1).
- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being pada Polisi Wanita. JUI NSH, 80.
- Suyasa. P. Tommy. Y. S., & Zamralita. Z, (2008) Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis karyawan.
- Tuadingo, S. Q. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. JUMM, 3(March), 6.