

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA
DI SLB MUHAMMADIYAH JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh :

Ahmad Bahai

08410066

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA DI SLB MUHAMMADIYAH JOMBANG

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Bahai

NIM. 08410066

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Dr. Yulia Sholihatin, M.Si

NIP. 150 206 243

Pada Tanggal Januari 2015

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Lutfi M.Pd. I

NIP. 150 206 243

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA
DI SLB MUHAMMADIYAH JOMBANG

SKRIPSI

Oleh :

Ahmad Bahai

NIM.08410066

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 13 Agustus 2015

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. (Ketua Penguji)

()

Drs. Zainul Arifin, M.Ag

NIP. 150 267 274

2. (Penguji Utama)

()

Andik Roni Irawan, M.Si

NIP. 150 269 567

3. (Pembimbing/Sekretaris Penguji)

()

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Drs. H. Mulyadi, M. Pd.I

NIP. 150 206 243



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilahi rabbil alamin

Puji syukur teruntai dari sanubari yang terdalam

atas karunia dan rahmat Allah SWT

Dengan segenap rasa cinta dan sayang kupersembahkan

Karya ini kepada Ibunda dan Ayahanda

*yang telah memberikan motivasi dan kasih sayang yang tiada
akhir*

serta menyinari jalan hidup Ananda dengan penuh kesabaran.

*Trimakasih atas keihlasan dan ketulusan do'a yang telah engkau
panjatkan*

dikesejukan embun pagi untuk mendo'akan kesuksesan Ananda. ...

*(semoga Ananda menjadi seperti yang Ayahanda dan Ibunda
harapkan)*

Kupersembahkan karya ini juga kepada Adinda tercinta

kamulah motivasi dan harapanku

*Dengan setulus hati ku ucapkan terima kasih kepada seluruh
sahabat-sahabatku*

Semoga kita selalu dalam Ridho-Nya.....

Amiin Ya Robbal Alamin.....!!!

MOTTO

**Sebaik-baik manusia adalah orang yang
memberi manfaat kepada manusia yang lain
(HR.Muslim)**



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Bahai

Tempat, Tanggal, Lahir : Jombang, 18 Januari 1989

NIM : 08410066

Alamat : Jln Rya Semanding Dau, Malang

Menyatakan bahwa karya ilmiah skripsi ini saya buat untuk memenuhi persyaratan mendapat gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP
STRES KERJAGURU PENDIDIKAN LUAR BIASA
DI SLB MUHAMMADIYAH JOMBANG**

Skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, tetapi menjadi tanggung jawab pribadi saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang 1 Agustus 2015

Hormat Saya,

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, segala puja dan puji kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. Yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga menumbuhkan semangat pada diri kami untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP STRES KERJA GURU PENDIDIKAN LUAR BIASA DI SLB MUHAMMADIYAH JOMBANG**”.

Sholawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Serta keluarga dan para sahabatnya, yang mana beliau telah membuka tabir kebodohan dan kemungkaran menuju jalan berpengetahuan dan penuh kebajikan serta beliau memberi jalan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Selanjutnya penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Yulia sholihatin, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang telah memberi motivasi serta bimbingan dengan sangat baik kepada peneliti, hingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kepala sekolah SLB Muhammadiyah Jombang yang telah memberi izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta segenap dewan guru yang telah banyak membantu kelancaran peneliti dalam melakukan penelitian.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi UIN Maulan Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik kami dan bersedia membagi ilmu dan pengalamannya kepada kami selama kami menuntut ilmu di Fakultas Psikologi UIN Maulan Malik Ibrahim Malang.
4. Sahabat-sahabat serta handai taulan yang turut membantu kami dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas segala bantuan dan jerih payah yang diberikan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan pada karya ini, oleh karena itu kami sangat menghargai saran dan kritik yang membangun dari pembaca sekalian.

Akhirnya kami berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam khazanah pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang 28 juni 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang.....	1
	B. Rumusan Masalah.....	5
	C. Tujuan Penelitian.....	5
	D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II	KAJIAN PUSTAKA	7
	A. Kepuasan Kerja.....	7
	1. Pengertian Kepuasan Kerja	7
	2. Teori - teori Kepuasan Kerja	11
	3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	17
	B. Stres Kerja	20
	1. Pengertian Stres Kerja	20
	2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	23
	3. Konsekuensi Stres Kerja.....	28
	4. Aspek-aspek Stres Kerja.....	30
	C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja	33
	D. Hipotesis	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
	A. Jenis Penelitian	36
	B. Definisi Operasional	36
	C. Populasi dan Sampel.....	37
	D. Metode Pengumpulan Data	38

E. Instrumen Penelitian	39
F. Pengujian Instrumen	40
G. Teknik Analisa Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Lokasi Pelaksanaan Penelitian	45
B. Analisis Data.....	48
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Uji Coba	48
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
3. Deskripsi Kepuasan Kerja Guru SLB.....	51
4. Deskripsi Stres Kerja Guru SLB	52
5. Analisis Korelasi.....	53
C. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y1	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y2	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y3	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y4	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y5	Pearson Correlation	,394*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	30
y6	Pearson Correlation	,203
	Sig. (2-tailed)	,282
	N	30
y7	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y8	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y9	Pearson Correlation	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y10	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y11	Pearson Correlation	,536**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
y12	Pearson Correlation	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

ABSTRAK

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Penelitian ini dilatarbelakangi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh guru SLB Muhammadiyah Jombang diantaranya tidak sepadannya gaji yang didapat guru dengan beban kerja atau mengajar yang tinggi yang diberikan oleh lembaga tersebut, hal ini dikhawatirkan bisa mempengaruhi rasa kepuasan guru. Dalam mempertahankan eksistensi dalam bekerja, tidak jarang sumber daya manusia akan mengalami stres kerja terutama bagi individu yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan melakukan analisis tentang tingkat kepuasan kerja guru SLB, tingkat stres kerja oleh guru SLB dan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif koefisien korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB Muhammadiyah Jombang yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel dalam penelitian adalah sejumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi product-moment.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang. Tingkat stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,636$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan diikuti dengan penurunan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, agar dapat mengurangi stres kerja yang tinggi, maka guru sebaiknya disarankan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci : kepuasan kerja, stres kerja, guru.

ABSTRAK

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Penelitian ini dilatarbelakangi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh guru SLB Muhammadiyah Jombang diantaranya tidak sepadannya gaji yang didapat guru dengan beban kerja atau mengajar yang tinggi yang diberikan oleh lembaga tersebut, hal ini dikhawatirkan bisa mempengaruhi rasa kepuasan guru. Dalam mempertahankan eksistensi dalam bekerja, tidak jarang sumber daya manusia akan mengalami stres kerja terutama bagi individu yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan melakukan analisis tentang tingkat kepuasan kerja guru SLB, tingkat stres kerja oleh guru SLB dan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif koefisien korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB Muhammadiyah Jombang yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel dalam penelitian adalah sejumlah 30 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi product-moment.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang. Tingkat stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,636 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan diikuti dengan penurunan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, agar dapat mengurangi stres kerja yang tinggi, maka guru sebaiknya disarankan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata kunci : kepuasan kerja, stres kerja, guru.

As teachers or teacher educators is one of the factors of the specific success in all educational effort, the researchers found some of the issues or Almscalh witnessed by teachers, including the lack of teachers' salaries, but the school is not care, and feared it could affect the feel good teachers in the defense of the existence of in factors.

Researchers aimed to get a picture of the search for the level of job satisfaction for teachers in special schools, the level of work stress by teachers in special schools and analyze the relationship between job satisfaction and teachers working in special schools under pressure. The type of research that is conducted research and descriptive degree Correlative Altahedv means any research to find out in the presence of two or more variable, the number of people in Hama Search is a teacher at a special school MohammediaJomba and up to thirty teacher. Sampling used in the manufacture of samples in Hama research techniques is to take saturated samples. Analysis technique used is the product moment correlation.

Based on the analysis showed that the level of job satisfaction for teachers in special schools MohammediaJomba including in the medium category, work stress levels of teachers in special schools MohammediaJomba including in the medium category there is an inverse and significant relationship between job satisfaction and teachers working in special schools Mohammedia pressure Jomba with correlation - coefficient. 0.636 and great value 0,000 Smaller than 5% ($0,000 < ., 0.5$), which means that higher job satisfaction and will be followed by a decrease in the level of work stress. So, in order to reduce the high pressures of work, then the teacher should be advised to be more enthusiastic in implementing the action.

كمدرسين أو المرين بالمعلمين هو واحدة من العوامل المحددة للنجاح في كل جهد تعليمي ، وجد الباحثون بعض القضايا أو المسكله شهدتمن قبل المعلمين بما في ذلك عدم وجود رواتب المعلمين ولكن المدرسه هي لا أهتم ، ويخشى عليه يستطع تؤثر على الشعور بالرضا المعلمين في الدفاع وجود في عوامل .

يهدف الباحثون من الحصول على صورة من البحث عن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة استثنائية ، مستوى ضغوط العمل من قبل المعلمين في مدرسة استثنائية وتحليل للعلاقة بين الرضا الوظيفي والمعلمين ضغوط العمل في مدرسة استثنائية . نوعنا للأبحاث التي أجريت هي البحث وصفي درجة الارتباطي يعني التهدف لأبحاثي لتعرف وجود بين اثنين أو أكثر متغير ، عدد السكان في هذا البحث هو المدرس في مدرسة استثنائية محمديه جومبع والتي تصل إلى ثلاثون المدرس . تقنيات أخذ العينات المستخدمة في صنع عينات في هذا البحث هو أخذ العينات المشبعة . تقنية التحليل المستخدمة هي ارتباط المنتج لحظة .

استنادا إلى تحليل اظهر ذلك مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدرسة استثنائية محمديه جومبع بما في ذلك في الفئة المتوسطة ، العمل مستويات التوتر المعلمين في مدرسة استثنائية محمديه جومبع بما في ذلك في الفئة المتوسطة هنا علاقة عكسية وهامة بين الرضا الوظيفي والمعلمين ضغوط العمل في مدرسة استثنائية محمديه جومبع مع معامل ارتباط - . ، 636 وقيمة كبيرة . ، ... اصغر من 5% (. ، ... _ . ، 5) وهو ما يعني أن الرضا الوظيفي العالي سوف يتبع ذلك انخفاض في مستوى ضغوط العمل . لذا ، من أجل تقليل ضغوط العمل العالية ، ثم ينبغي نصحا المعلم أن يكون أكثر حماسا في تنفيذ العمل .

الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، والمدرس: كلمات البحث

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial. Artinya dalam seluruh bidang kehidupannya semua manusia membutuhkan orang lain dan tidak ada manusia yang bisa hidup sendiri di dunia ini. Tujuan manusia berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain adalah untuk mencapai suatu hal yang disebut dengan “sejahtera”. Secara sederhana sejahtera bisa digambarkan dengan tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan, tercukupi kebutuhan kesehatan, tercukupi kebutuhan sosial dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Sekolah merupakan tumpuan dan harapan orang tua, masyarakat, dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sehingga sekolah memegang peranan penting dibanding lembaga pendidikan lainnya. Sesuai dengan UUD 1945 tentang pendidikan dan kebudayaan yakni “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlaq mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitanya dengan tugas dan tanggung jawab guru

sebagai pengajar dan pendidik. Guru dapat di interpretasikan sebagai pembimbing/belajar fasilitator.

Dalam hal ini peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dialami oleh guru SLB Muhammadiyah Jombang diantaranya tidak sepadannya gaji yang didapat guru dengan beban kerja atau mengajar yang tinggi yang diberikan oleh lembaga tersebut, hal ini dikhawatirkan bisa mempengaruhi rasa kepuasan guru.

Kepuasan kerja menurut Handoko (1997) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya dan merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dirinya (Locke 1976-dikutip dari buku Wijono 2010).

Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar Guru (hubungan antar Kepala dan Guru, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi guru. Dan yang berkewajiban memenuhi tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah setiap pimpinan lembaga yang bersangkutan, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja guru agar guru dapat memberikan hasil yang terbaik bagi sekolah sehingga kinerja sekolah dapat ditingkatkan.

Dalam mempertahankan eksistensi dalam bekerja, tidak jarang sumber daya manusia akan mengalami stres kerja terutama bagi individu yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Setiap orang dimanapun berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Stres sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tapi tidak dapat dipastikan. Persaingan dunia kerja saat ini semakin meningkat sehingga manusia menghabiskan waktunya untuk terus bekerja dan bekerja. Hal tersebut secara tidak sadar telah menyebabkan kejenuhan dan mengakibatkan stres pada manusia. Stres merupakan hasil dari tidak /kurang ada kecocokan antara dan lingkungannya

yang mengakibatkan ketidak mampunya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Finchan dan Rhoses, 1988).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas guru. Beberapa sumber stres di kalangan pendidik, antara lain perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan atasan, konflik peran, peran kerja yang ambigu, fasilitas mengajar yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan penghargaan kinerja yang rendah.

Rizky (2010) dalam penelitiannya tentang Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta, membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan stres kerja dengan kepuasan kerja. Selanjutnya Kosnin dan Cheman (2009) meneliti tentang Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru-guru Besar di Daerah Melaka Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini didukung penelitian Anitawidanti (2010) yang membuktikan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender.

Fenomena di atas menarik untuk diteliti dikarenakan hal tersebut secara tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap keutuhan suatu lembaga pendidikan tersebut. Hal itu yang mendorong untuk mengkaji lebih lanjut yang di tuangkan dalam sebuah penelitian “**Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Guru SLB Muhammadiyah Jombang**”

B. Rumusan Masalah

Masalah penelitian ini adalah “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Guru SLB Muhammadiyah Jombang”. Selanjutnya peneliti membagi rumusan masalah menjadi sub problematik yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja guru SLB ?
2. Bagaimana tingkat stres kerja oleh guru SLB?
3. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan melakukan analisis tentang:

1. Tingkat kepuasan kerja guru SLB
2. Tingkat stres kerja oleh guru SLB.
3. Untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan khazanah keilmuan (teoritik) bagi pengembangan konsep praktik pekerjaan guru, khususnya mengenai Adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru pendidikan luar biasa di SLB Muhamadiyah Jombang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi penanganan masalah *stres kerja* yang dialami oleh guru pendidikan luar biasa khususnya mengenai kepuasan kerja guru pendidikan luar biasa di SLB Muhamadiyah Jombang.
- b. Sebagai bahan kajian bagi pekerja sosial yang bekerja di setting pendidikan. Terutama tentang masalah stres kerja guru.
- c. Sebagai bahan acuan konseptual bagi pembuat kebijakan dalam memahami masalah *stres kerja* yang di alami guru pendidikan luar biasa di SLB Muhamadiyah Jombang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) “kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Sedangkan Hasibuan (2001:202) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:117) “kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Wexley dan Yulk dalam Anwar mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” maksudnya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan

kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan”.

Sedangkan menurut Luthan (2006:243) “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, Kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari”.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:142) “dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”. Balas jasa karyawan ini, berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial”. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

a. Tingkat absensi karyawan

- b. Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan
- e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:77) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dirinya (Locke 1976 dalam Wijono 2010). ”Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, salahsatunya adalah pekerjaan itu sendiri. Hackman dan Oldham menguraikan yang dikutip Robbins (2001:447), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang dilakukan oleh pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

b. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.

c. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologis.

d. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur pekerjaan yang dipakai.

e. *Feedback*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan extrinsic reward. Yang dimaksud dengan nilai intrinsik reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Yang termasuk dalam *extrinsic reward* adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. *Extrinsic reward* adalah situasi yang terjadi diluar

pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan atau sikap yang dirasakan oleh setiap karyawan yang berbeda – beda mengenai puas atau tidaknya puasnya yang dirasakan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan lingkungan/kondisi pekerjaannya.

2. Teori - teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan Orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

a. Teori Ketidaksesuaian

Menurut Locke kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya :

upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Proter mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Laler menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja. Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori keadilan memerinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang bekerja akan menganggap fair dan masuk akal insentif dan

keuntungan dalam pekerjaannya. Teori ini telah dikembangkan oleh Adam dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “input”, “hasil”, “orang bandingan” dan “keadilan dan ketidakadilan”. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Menurut teori ini, seorang menilai fair hasilnya dengan membandingkan hasilnya : rasio inputnya dengan hasil : rasio input seseorang/sejumlah orang bandingan. Orang bandingan mungkin saja dari orang-orang dalam organisasi

c. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Herzberg dalam tahun 1959, berdasarkan atas penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas. Menurut Herzberg dalam Sedarmayanti (2001) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang

disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan disatisfier atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut jugamotivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*),
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*),
- 3) Tanggungjawab (*responsibility*),
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*),
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),
- 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*)

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut disatisfier (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- 1) Kompensasi,
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja,
- 3) Kondisi kerja,
- 4) Status,

- 5) Prosedur perusahaan,
- 6) Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat factor Pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, bekerja kurang bergairah, serta prestasi yang rendah. Karyawan akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktua (kenyataan), karyawan akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengantenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan karyawan akan puas jikaterdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

d. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1960) menyebutkan beberapa komponen yaitu *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. Pandangan Wexley dan Yukl (1977), mengemukakan beberapa komponen dari teori keseimbangan di antaranya yaitu (Mangkunegara, 2001: 120),:

- 1) *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan pengalaman, skill, usaha peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- 2) *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya upah, keuntungan tambahan. status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- 3) *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- 4) *Equity-in-equity* adalah teori yang menyatakan seorang pegawai dalam organisasi merasa puas atau tidakpuasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan karyawan lain.

e. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Pandangan Mangkunegara (2001:121) menjelaskan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, seorang pegawai akan merasa

puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

f. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Mangkunegara (2001:121) menyatakan bahwa teori kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Pada hakikatnya, teori pandangan kelompok.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Gibson *et al* (2000), ada lima aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- e. Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Menurut Luthan (1997), terdapat empat dimensi yang mencerminkan karakteristik penting tentang kerja yang dianggap karyawan secara efektif, aspek-aspek itu adalah :

- a. Pekerjaan, memperhatikan bagaimana pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan memikul tanggung jawab.
- b. Kesempatan promosi, kesempatan untuk meningkatkan jabatan dalam organisasi.
- c. Supervisi, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan sikap atau moral dalam pekerjaan.
- d. Rekan kerja tingkatkan dukungan sosial dan bantuan secara teknis yang diberikan oleh rekan kerja.

Robbins (1998) menyatakan ada beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberimereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

- b. Ganjaran yang pantas.

Karyawan cenderung menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Jika upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan

standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

d. Rekan sekerja yang mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan, interaksi sosial dibutuhkan. Oleh karena itu mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan dalam penelitian Holland. Orang-orang yang dengan tipe kepribadian kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, sehingga kemungkinan keberhasilan dalam pekerjaannya cenderung meningkat, dan mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah dijelaskan, maka peneliti mengambil aspek yang dikemukakan oleh Gibson *et al* (2000). Adapun aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut

adalah : pekerjaan, upah dan gaji, penyelia atau pengawasan kerja, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu keadaan yang tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan yang tercipta ini merupakan suatu keadaan yang sangat mengganggu dalam diri individu karena adanya perbedaan antara yang diharapkan dengan yang ada (Chaplin, 2002). Taylor (1995) mendefinisikan stres sebagai kondisi yang tidak seimbang antara sumber pribadi (*personal resources*) dengan tuntutan yang dimiliki. Ketidakseimbangan tersebut dinilai oleh individu sebagai sebuah kondisi yang berbahaya dan mengancam keberadaannya.

Stres adalah tuntutan terhadap sistem yang menghasilkan ketegangan, kecemasan dan kebutuhan energi, usaha fisiologis, dan usaha psikologis ekstra (Sundberg dkk, 2007). Markam (2003) menganggap stres merupakan keadaan ketika beban yang dirasakannya terlalu berat dan tidak sepadan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi beban yang dialaminya. Sarafino (1994) mendefinisikan stres sebagai perasaan tidak mampu untuk menghadapi banyaknya tuntutan dari lingkungan sehingga menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan.

Menurut Gibson Ivancevich (1985: 204), “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan),

situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres yang positif, dikemukakan oleh Dr. Hans Selye, ialah eustress (dari bahasa Yunani eu, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. Eustress diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi kearah yang lebih baik. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam itu disebut penekan (stressor). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.

Luthans (2006:440) mendefinisikan stres adalah ”interaksi individu dengan lingkungan,” tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut; ”respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Stres berdasarkan teori kognitif dikatakan bahwa stres timbul sebagai reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan antara implikasi negatif dari kejadian yang menegangkan dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai untuk mengatasi kejadian tersebut, sehingga stres terjadi karena seseorang memandang besar akibat dari

kejadian yang menegangkan dan tidak memiliki kemampuan untuk mengatasinya (Hasan, 2008).

Senada dengan pengertian di atas Bishop (1994:127) menyatakan bahwa stres adalah interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan suatu tekanan dalam diri individu akibat adanya suatu tuntutan yang melebihi batas kemampuan individu untuk menghadapinya dan memberikan respon fisik maupun psikis terhadap tuntutan yang dipersepsi. Pengertian ini menekankan adanya tuntutan pada diri seseorang yang melebihi kemampuannya, dan adanya proses persepsi yang dilakukan oleh individu terhadap kejadian atau hal di lingkungan yang menjadi sumber stres.

Stres adalah suatu kondisi adanya tekanan fisik dan psikis akibat adanya tuntutan dalam diri dan lingkungan (Rathus & Nevid, 2002:142). Pernyataan tersebut berarti bahwa seseorang dapat dikatakan mengalami stres, ketika seseorang tersebut mengalami suatu kondisi adanya tekanan dalam diri akibat tuntutan-tuntutan yang berasal dari dalam diri dan lingkungan.

Pengertian Stres Kerja Gibson (1987:203) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

a. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan

terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

b. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stressor), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

c. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (1987: 207), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b. Stressor Individu berupa Konflik peranan, ketaksamaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

- c. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Selain itu menurut Hurrel (dalam Munandar, 2001: 381-401).

Menurut Mojoyinola & Hamaideh (2008), timbulnya stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Beban kerja berlebihan.

Misalnya banyaknya pasien, mengalami kesulitan-kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga medis.

- b. Shift kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift merupakan sumber utama dari stress para pekerja. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut.

- c. Kondisi tempat kerja

Kondisi tempat kerja yang harus diperhatikan adalah lokasi, ruangan, mudah menggapai peralatan dan kenyamanan, penerangan, suhu udara yang panas, kelembaban yang tinggi atau rendah, dan suara bising.

d. Waktu kerja.

Pengaturan waktu kerja untuk memudahkan pemanfaatan waktu secara efisien dalam mengevaluasi kelebihan waktu kerja dan menghilangkan kejenuhan. Seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menuntut energi batas-batas normal harus memerlukan waktu istirahat.

e. Peralatan kerja.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, masalah peralatan kerja menjadi perhatian khusus bagi manajemen tenaga kerja. Karena peralatan yang tidak cocok dengan seseorang yang menggunakannya mengakibatkan kelelahan. Jika kelelahan yang terjadi tidak cepat diperhatikan maka peralatan kerja yang digunakan justru dapat mengakibatkan kelelahan kerja atau mengalami cacat pada tubuh pekerja.

f. Hubungan kerja.

Hubungan kerja meliputi hubungan pimpinan dan bawahan, hubungan antara rekan kerja, hubungan dengan dokter, dan hubungan dengan profesi lain. Hal ini akan mengakibatkan ketidakharmonisan dalam bekerja dan beban kerja bagi yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut. Individu akan merasa bosan dan cemas, kekompakan dan kebersamaan penting artinya bagi karyawan, karena bantuan dari anggota kelompok dengan cara membagi problem dan kegembiraan dengan anggota lain.

Menurut Robbins (2001) ada tiga sumber utama yang dapat mempengaruhi stress kerja, yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu role demands, interpersonal demands, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1) Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2) *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

3) *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

4) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

c. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari

keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja, maka peneliti mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Mojoyinola & Hamaideh (2008). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain : beban kerja yang berlebihan, shift kerja, kondisi tempat kerja, waktu kerja, peralatan kerja, dan hubungan kerja,

3. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya yang timbul dari adanya kontak dengan stressor. Dampak stres sangat banyak dan beragam. Tentunya, beberapa di antaranya bersifat positif seperti motivasi diri, rangsangan kerja keras, meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga stressor yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut Cox, dalam Gibson (1987 : 207) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial.

Kategori yang disusun Cox meliputi :

- a. Dampak Subyektif: Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- b. Dampak Perilaku (*Behavioral Effects*): Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- c. Dampak Kognitif: Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin
- e. Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan

tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

4. Aspek-aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (1999) meliputi :

a. Aspek fisiologis

Bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai simptoms fisiologis adalah:

- 1) Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler
- 2) Mudah lelah fisik
- 3) Kepala pusing, sakit kepala
- 4) Ketegangan otot
- 5) Gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel).
- 6) Sulit tidur, gangguan tidur
- 7) Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat

b. Aspek psikologis

Stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah :

- 1) Kecemasan, ketegangan
 - 2) Mudah marah, sensitif dan jengkel
 - 3) Kebingungan, gelisah
 - 4) Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
 - 5) Kebosanan
 - 6) Tidak puas terhadap pekerjaan
 - 7) Menurunnya fungsi intelektual
 - 8) Kehilangan konsentrasi.
 - 9) Hilangnya kreativitas.
 - 10) Tidak bergairah untuk bekerja
 - 11) Merasa tidak berdaya
 - 12) Merasa gagal
 - 13) Mudah lupa
 - 14) Rasa percaya diri menurun
- c. Aspek tingkah laku (*behavioral*)
- Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
- 1) Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi
 - 2) Menurunnya performansi dan produktivitas
 - 3) Makan secara berlebihan / hilang
 - 4) Tindakan berlebihan
 - 5) Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.

6) Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Menurut Crider, dkk (2001), aspek-aspek stress dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Aspek emosional.

Aspek emosional biasanya berwujud keluhan-keluhan seperti tegang, khawatir, marah, tertekan dan perasaan bersalah. Secara umum, hal tersebut diatas adalah sesuatu hal yang tidak menyenangkan atau emosi negatif yang berlawanan dengan emosi positif seperti senang, bahagia dan cinta. Hasil stress yang sering timbul adalah kecemasan dan depresi. Kecemasan akan dialami apabila individu dalam mengantisipasi yang akan dihadapi mengetahui bahwa kondisi yang ada adalah sesuatu yang menekan (*stressful event*), seperti hendak ujian, diwawancara dan sebelum pertandingan.

b. Aspek kognitif.

Dalam keadaan stress, ciri berpikir dalam keadaan normal seperti rasional, logis dan fleksibel akan terganggu karena dipengaruhi oleh kekhawatiran tentang konsekuensi yang terjadi maupun evaluasi diri yang negatif. Mental images diartikan sebagai citra diri dalam bentuk kegagalan dan ketidakmampuan yang sering mendominasi kesabaran individu yang mengalami stress, seperti mimpi buruk, mimpi-mimpi yang menimbulkan imajinasi visual menakutkan dan emosi negatif. Konsentrasi diartikan sebagai kemampuan untuk memusatkan pada suatu stimulus yang spesifik dan tidak memperdulikan stimulus lain yang tidak berhubungan. Pada individu yang mengalami stres, kemampuan konsentrasi akan menurun, yang akhirnya akan

menghambat performansi kerja dan kemampuan pemecahan masalah (*problem-solving*). Memori pada individu yang mengalami stres akan terganggu dalam bentuk sering lupa dan bingung. Hal ini disebabkan karena terhambatnya kemampuan memisahkan dan menggabungkan ingatan-ingatan jangka pendek dengan yang telah lama,

c. Aspek fisiologik.

Aspek fisiologik adalah terganggunya pola-pola normal dari aktivitas fisiologik yang ada. Gejala-gejalanya yang timbul biasanya adalah sakit kepala, konstipasi, nyeri pada otot, menurunnya nafsu sex, cepat lelah dan mual. Beranjak dari gangguan-gangguan stres yang diungkapkan oleh Crider di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres yang diderita dalam waktu lama atau singkat dapat berpengaruh terhadap cara berpikir, kesabaran, emosi, konsentrasi, daya ingat dan bahkan kesehatan tubuh. Bagi individu yang telah mengidap suatu penyakit, stres dapat memperlambat penyembuhan dan mungkin dapat pula memperparah penyakit tersebut.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Guru sebagai seorang pendidik sangat berpengaruh pada mutu pendidikan karena peran seorang guru adalah mengajarkan berbagai pengetahuan kepada siswa. Selain itu, seorang guru juga harus mampu mengembangkan segala potensi dan kepribadian siswa. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2003: 38), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003: 38) juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi Robbins (2003:38) mengatakan bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung.

Kepuasan kerja juga kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Menurut Ivancevich (2009: 303) efek dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa bersifat positif seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan hidup. Karena dengan motivasi yang tinggi kemungkinan besar seorang pegawai memperoleh kepuasan kerja. Ivancevich juga mengungkapkan bahwa stres yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja menunjukkan sejumlah hasil disfungsi, termasuk perputaran pegawai, absen yang meningkat, dan kinerja yang menurun. Robbins mengemukakan (2003), bahwa salah satu dampak stress secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) juga berpendapat stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling

sederhana dan paling jelas dari stress itu. Lebih jauh lagi Robbins (2003) bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah secara langsung. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Sedangkan tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat “sedang” yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis (Robbins, 2003: 40). Stres kerja akan mempengaruhi kesehatan seorang individu dan berdampak pada perilaku organisasi secara negatif. Karyawan yang mengalami stres akan mudah untuk tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan, serta menderita penyakit yang berat, seperti jantung koroner, liver, diabetes, kolesterol, stroke, darah tinggi, dan masih banyak lagi.

Pengaruh stress kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya guru yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Di sini artinya stres memiliki pengaruh pada kinerja seseorang pada suatu lembaga atau organisasi.

D. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dapat dirumuskan hipotesis yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru Pendidikan Luar Biasa di SLB Muhammadiyah Jombang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini mendasarkan dari pada perolehan hasil data yang berupa angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisis secara statistik. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif koefisien korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan dalam suatu penelitian untuk memberikan gambaran secara definitif tentang beberapa istilah yang tercakup dalam suatu variabel agar nantinya istilah-istilah tersebut tidak mengalami kekaburan makna.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres kerja dilihat dari aspek :

- a. Fisiologis
- b. Psikologis
- c. Tingkah laku

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dirinya. Kepuasan kerja dilihat dari aspek :

- a. Pekerjaan
- b. Upah atau gaji
- c. Penyelia atau pengawasan kerja
- d. Kesempatan promosi
- e. Rekan kerja.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan semua unit objek penelitian yang ada pada wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SLB Muhammadiyah Jombang yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Menurut Arikunto (2003) untuk menentukan besarnya sampel jika objeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau

20-25% atau lebih yaitu antara 100-150 orang atau 200-250 orang. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah sejumlah 30 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah cara-cara atau metode yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, serta dengan memperhatikan karakteristik dan penyebaran populasi, agar dapat diperoleh sampel yang secara maksimal dapat menggambarkan kondisi populasi (Poewanti, 1998). Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Sehingga dalam penelitian ini populasi sejumlah 30 orang guru SLB Muhammadiyah Jombang.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Angket

Teknik pengumpulan data dengan cara ini ialah dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (respon) tertulis sepenuhnya.

Cara ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan terhadap guru SLB Muhammadiyah Jombang

2. Dokumen

Teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang telah dikumpulkan dan dilaporkan serta dipublikasikan oleh pihak lain di luar

peneliti. Yaitu dengan mengumpulkan, memfoto kopi dan mempelajari arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian

E. Instrumen Penelitian

Metode pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi komponen yang dapat terukur. Skala likert merupakan metode untuk mengukur tingkat variabel dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subyek, obyek atau kejadian tersebut.

Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak yang kemudian dijawab oleh responden dan diberi skor dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	diberi skor lima
Setuju (S)	diberi skor empat
Netral (N)	diberi skor tiga
Tidak Setuju	diberi skor dua
Sangat Tidak Setuju	diberi skor satu

Dalam perancangan skala kepuasan kerja berangkat dari komponen kepuasan kerja yang diuraikan langsung dari definisi kepuasan kerja Adapun blue print yang akan dipakai dalam angket kepuasan kerjal adalah sebagai berikut:

Skala Kepuasan kerja

Variabel	Aspek	Deskriptor
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none">- Tugas yang diberikan- Variasi dalam pekerjaan- Banyaknya pekerjaan- Kesempatan untuk belajar
	Upah atau gaji	<ul style="list-style-type: none">- Besarnya gaji- Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
	Penyelia atau pengawasan kerja	<ul style="list-style-type: none">- Hubungan dengan atasan- Pengawasan kerja- Kualitas kerja
	Kesempatan promosi	<ul style="list-style-type: none">- Naik pangkat atau jabatan- Kesempatan untuk maju- Mengembangkan karir
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none">- Menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja

Skala stres kerja

Variabel	Aspek	Deskriptor
Stres kerja	Aspek Fisiologis	Perubahan akan metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.
	Aspek Psikologis	Meliputi kondisi kecemasan, mudah marah, depresi, kebosanan di tempat kerja, kehilangan konsentrasi.
	Aspek Tingkah Laku	Meliputi dalam tingkah laku yang berlebihan, seperti : penundaan pekerjaan, menurunnya produktivitas kerja, pola makan berlebihan / hilang.

F. Pengujian Instrumen

Adapun teknik pengujian instrumennya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas:

Uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud

dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes atau alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud yang dilakukan pengukuran tersebut. Untuk menguji validitas angket maka digunakan teknik korelasi produk moment dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

rx_y = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

2. Uji Reliabilitas:

Setelah diketahui item-item yang valid dan yang gugur, kemudian adalah melakukan pengujian reliabilitas instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r₁₁ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

\sum_b^2 = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

G. Teknik Analisa Data

1. Analisa Prosentasi:

a. Penentuan Norma

Rumus mean Hadi (1987):

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan:

$\sum FX$ = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

Dan rumus Standar Deviasi adalah:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi kategori berikut ini:

Tinggi : $X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$

Sedang : $(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$

Rendah : $X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$

b. Penentuan Prosentase

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} 100 \%$$

Keterangan:

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek.

2. Analisa Korelasi

Dalam statistik, prosedur yang mengukur tingkat hubungan positif atau negatif antara variabel-variabel, disebut tehnik korelasi. Hasil teknik statistik tersebut dikenal dengan koefisien korelasi (*correlation coefficients*) yang merupakan petunjuk kuantitatif dari jenis dan tingkat hubungan antar variabel. Koefisien korelasi atau angka korelasi, bergerak dari -1 sampai +1 angka korelasi -1 menunjukkan korelasi negatif yang mutlak dan angka korelasi +1 menunjukkan korelasi positif yang mutlak, nilai antara keduanya menunjukkan keragaman tingkat korelasi yang terjadi. Jika tidak terdapat hubungan sistematis antar variabel angka korelasinya adalah 0.

Korelasi product-moment merupakan teknik pengukuran tingkat hubungan antara dua variabel yang datanya berskala interval. Angka korelasinya disimpulkan dengan r. Angka r *product moment* mempunyai kepekaan terhadap konsistensi hubungan timbal balik. Rumus perhitungan *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Pelaksanaan Penelitian

Anak Berkebutuhan Khusus adalah anak yang mengalami gangguan di dalam melakukan kegiatan sehari-harinya sehingga membutuhkan perlakuan khusus pula. Gangguan yang dialami anak baik dalam aspek emosi, intelegensi, komunikasi, sosial, maupun kepribadian membutuhkan penanganan dan pendidikan khusus agar anak tidak menggantungkan diri pada orang lain karena gangguan yang dialami dan membantu orang tuanya baik di rumah maupun pekerjaannya.

Kebanyakan orang tua yang mempunyai anak penyandang cacat malu untuk memberikan pendidikan baik pendidikan secara formal maupun non-formal sehingga anak hanya diberi pelatihan kehidupan sehari-hari saja untuk anak-anak yang bisa dididik tetapi ada juga yang dikurung di rumah. Untuk anak yang dikurung biasanya adalah anak-anak yang mengalami gangguan dalam aspek emosinya sehingga untuk menghindari hal-hal yang mungkin terjadi dalam kehidupan sosialnya maka hal itu dilakukan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka Bapak Edi Sungkono yang merupakan lulusan dari SGPLB jurusan B (Tuna Rungu) melakukan penjangkaran untuk anak-anak berkebutuhan khusus yang ada di desa-desa dan anak tersebut akan diberikan pendidikan sesuai dengan gangguan yang dialami. Untuk memenuhi kebutuhan akan pendidikan anak maka didirikanlah

Sekolah Luar Biasa B (Tuna Rungu) Muhammadiyah Jombang pada tahun 1985 dengan jumlah siswa 11 anak. Di dalam pembelajarannya, anak diberikan pendidikan dalam baik dalam melakukan kegiatan sehari-hari, intelegensinya, maupun keterampilan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki anak sehingga meskipun anak mengalami gangguan dalam komunikasinya, anak tidak menggantungkan pada orang lain. Letak sekolah yang sangat strategis yaitu di jantung kota Jombang dan merupakan pusat pendidikan Muhammadiyah membentuk anak mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dengan temannya yang normal dan di masyarakat serta mempunyai daya saing yang tinggi dalam pendidikannya.

Pada bulan Maret 1985 Bapak Edi Sungkono menjadi PNS dan ditempatkan di Malang sehingga beliau digantikan oleh Bapak Sumad dan Bapak Nur Yahya yang juga lulusan SGPLB jurusan B (Tuna Rungu). Terjadi penambahan guru pada tahun 1986 yaitu Bu Tri Pamuji yang merupakan lulusan SGPLB jurusan C (Tuna Grahita). Pada tahun inilah awal dibukanya kelas untuk anak Tuna Grahita (C) apalagi dengan didukungnya penambahan guru jurusan C sangat membantu dalam penanganan dan pendidikan yang sesuai dengan anak Tuna Grahita dengan jumlah siswa 7 anak pada saat itu yaitu 2 anak B (Tuna Rungu) dan 5 anak C (Tuna Grahita).

Setiap anak mempunyai kemampuan yang berbeda-beda maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut terjadi pengelompokan tingkatan kelas, pada tahun 1987 dibentuk kelas untuk Persiapan Dasar (TK) dan SD, pada tahun 1992 kelas untuk SMP dengan jumlah siswa 5 anak yaitu:

1. 2 siswa C (Tuna Grahita Ringan) : Yumaroh, Yuni
2. 1 siswa C1 (Tuna Grahita Sedang) : Iwan
3. 2 siswa B (Tuna Rungu) : Rohman, Arif

Selain adanya penambahan kelas dan siswa juga terjadi penambahan guru. Pada awal pembentukan kelas Persiapan Dasar (TK) dan SD masuk Bu Sri Endahyati, Bu Anis Puji S., Bapak Samsul. Pada tahun 1990, Bapak Giring Sobirin, Bu Erna, Bu Hafidloh, Bu Tri Susianti dan Bu Niswatul Arifah dimana pada tahun ini terdapat guru PNS dan bidang studi. Sesuai dengan tuntutan masyarakat maka diadakan Pembukaan Rapat Majelis DIKDASMEN Muhammadiyah pada April 2002 yang hasilnya yaitu mendirikan SMALB dan memberi amanat sebagai kepala sekolah yaitu Ibu Sri Endahyati untuk menangani TKLB dan SDLB, Ibu Tri Pamuji untuk menangani SMPLB dan SMALB. Seiring dengan perkembangan zaman, kesadaran masyarakat akan pendidikan semakin tinggi sehingga mereka mempercayakan anaknya di SLB Muhammadiyah untuk diberikan layanan yang membantu anak. Oleh karena itu, maka DIKDASMEN Muhammadiyah memberikan amanat sebagai kepala sekolah dan melaksanakan kegiatan operasional sekolah kepada :

1. Ibu Hafidloh, S.Pd untuk menangani TKLB dengan dibantu oleh seorang dewan guru yaitu Bapak M. Said Mahzumi
2. Ibu Sri Endahyati, S.Pd untuk menangani SDLB dengan dibantu oleh 4 dewan guru yaitu: Ibu Niswatul Arifah, S.Pd, Ibu Tri Susianti, S.Pd, Ibu Arminin, S.Pd, Ibu Siti Mukhlisoh, Bapak Rozandy Aziz

3. Bapak M. Suliyono,S.Pd untuk menangani SMPLB dengan dibantu oleh 4 dewan guru dan seorang karyawan yaitu: Bapak Arif Fatoni,S.Pd, Bapak Ubaidillah, Bapak Bagus Utomo, Ibu Dewi Retno Lestari, Bapak Waluyo Sugito
4. Ibu Tri Pamuji,S.Pd untuk menangani SMALB dengan dibantu oleh 4 dewan guru yaitu: Ibu Isti Fatmawati,S.Pd, Bapak Suyitno,S.Pd, Bapak Fathur Rohman, Bapak Mohammad Sholeh

Meskipun terjadi pemecahan kelas dan kepala sekolah tetapi semangat untuk mengembangkan anak-anak berkebutuhan khusus tidak pernah luntur. Hal ini terbukti dengan lulusannya mampu bersekolah di sekolah umum, melakukan pekerjaan seperti halnya anak normal. Ada yang bekerja menjadi karyawan dan Tata Usaha. Sehingga untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki anak, maka pihak sekolah secara bersama-sama akan mengembangkan semua aspek yang ada di dalam sebuah sekolah baik keprofesionalan guru, kurikulum maupun pemanfaatan sarana prasarana. Dengan semangat juang tinggi para dewan guru berusaha untuk mengembangkan dan memberikan hak-hak anak penyandang cacat sehingga anak dapat “unggul dalam berkarya berlandaskan iman dan taqwa”.

B. Analisis Data

1.Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Uji Coba

Perhitungan kesahihan butir item untuk skala stres kerja dan skala kepuasan kerja menggunakan teknik korelasi *product moment*,

sedangkan estimasi reliabilitasnya atau keajegan skala dihitung dengan formula *alpha cronbach*.

Setelah dilakukan *try out*, didapatkan hasil yakni pada skala stres kerja berjumlah 60 item terdapat 56 item yang lulus uji validitas dan 4 item yang gugur. Butir – butir item yang gugur yaitu item nomor 7, 25, 38 dan 42. Koefisien korelasi untuk item-item yang valid bergerak dari 0,342 sampai 0,836 dan yang tidak valid bergerak dari -0,119 sampai dengan 0,109.

Hasil uji validitas skala kepuasan kerja sebanyak 60 item terdapat 55 item yang lulus uji validitas dan 5 item yang gugur. Butir – butir item yang gugur yaitu item nomor 2, 5, 19, 44 dan 57. Koefisien korelasi untuk item-item yang valid bergerak dari 0,359 sampai 0,817 dan yang tidak valid bergerak dari 0,020 sampai dengan 0,258.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Ujicoba

Skala	Koefisien Reliabilitas	Kategori
Stres kerja	0,966	Sangat reliabel
Kepuasan kerja	0,959	Sangat reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas skala stres kerja dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,966 dan skala kepuasan kerja dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,959 artinya bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan ini mempunyai reliabilitas tinggi atau memiliki kehandalan yang tinggi.

Selanjutnya peneliti mengacak ulang penyebaran item-item yang sudah dinyatakan valid berdasarkan hasil *try out*, yang kemudian dipersiapkan untuk digunakan sebagai skala penelitian hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Skala pada penelitian ini telah dikoreksi dan dibimbing oleh para dosen pembimbing dengan mengkaji setiap item yang digunakan apakah memiliki kesesuaian dengan teori yang digunakan. Dengan demikian dapat diketahui sejauhmana item dari skala tersebut layak untuk disebar pada subyek. Perhitungan kesahihan butir item menggunakan korelasi *product moment*. Setelah dilakukan perhitungan maka selanjutnya membandingkan r_{xy} setiap item dengan r_{tabel} .

Hasil perhitungan uji validitas item skala stres kerja berjumlah 56 item didapatkan hasil bahwa item yang sah berjumlah 54 dan item yang dinyatakan tidak valid atau gugur berjumlah 2 item. Butir – butir item yang gugur yaitu item nomor 6 dan 38. Koefisien korelasi untuk item-item yang valid bergerak dari 0,369 sampai 0,912 dan yang tidak valid bergerak dari 0,144 sampai dengan 0,203.

Hasil perhitungan uji validitas item skala kepuasan kerja berjumlah 55 item didapatkan hasil bahwa item yang sah berjumlah 53 dan item yang dinyatakan tidak valid atau gugur berjumlah 3 item. Butir – butir item yang gugur yaitu item nomor 17, 22 dan 54.

Koefisien korelasi untuk item-item yang valid bergerak dari 0,368 sampai 0,751 dan yang tidak valid bergerak dari 0,033 sampai dengan 0,147.

b. Hasil Estimasi Reliabilitas

Untuk pengukuran reliabilitas instrumen pada skala stres kerja dan kepuasan kerja menggunakan rumus koefisien *alpha cronbach* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Koefisien Reliabilitas	Kategori
Stres kerja	0,982	Sangat reliabel
Kepuasan kerja	0,940	Sangat reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas skala stres kerja dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,982 dan skala kepuasan kerja dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,940 artinya bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan ini mempunyai reliabilitas tinggi atau memiliki kehandalan yang tinggi.

3.Deskripsi Kepuasan Kerja Guru SLB

Untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja, maka perhitungannya didasarkan pada norma yang telah ada. Hasil ini juga dapat dilihat dan dapat didukung pada data interval dan frekuensi yang ada sehingga memiliki persentase.

Tabel 3

Hasil Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Skala Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	30	101	203	174,33	21,88

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Skala kepuasan kerja memiliki mean 174,33 dengan standar deviasi sebesar 21,88. Skor terendah subjek adalah 101 dan skor tertinggi adalah 203. Untuk mengetahui tinggi rendah nilainya, subjek akan diklasifikasikan ke dalam 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Klasifikasi Kepuasan Kerja Guru SLB

Rumus (Mean = 174,33; SD = 21,88)	Interval	Klasifikasi	Jumlah	%
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$X > 196,21$	Tinggi	4	13,3
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$152,45 < X \leq 196,21$	Sedang	23	76,7
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 152,45$	Rendah	3	10,0
Total			30	100

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 30 subjek penelitian ditemukan Guru SLB dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 orang (13,3%), sedang 23 orang (76,7%), dan rendah 3 orang (10%).

4.Deskripsi Stres Kerja Guru SLB

Untuk mengetahui deskripsi stres kerja, maka perhitungannya didasarkan pada norma yang telah ada. Hasil ini juga dapat dilihat dan dapat didukung pada data interval dan frekuensi yang ada sehingga memiliki persentase.

Tabel 5

Hasil Perhitungan Mean dan Standar Deviasi Skala Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	30	72	220	147,47	39,59

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Skala stres kerja memiliki mean 147,47 dengan standar deviasi sebesar 39,59. Skor terendah subjek adalah 72 dan skor tertinggi adalah 220. Untuk mengetahui tinggi rendah nilainya, subjek akan diklasifikasikan ke dalam 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6

Klasifikasi Stres Kerja Guru SLB

Rumus (Mean = 147,47; SD = 39,59)	Interval	Klasifikasi	Jumlah	%
$X > (\text{Mean} + 1 \text{ SD})$	$X > 187,06$	Tinggi	3	10,0
$(\text{Mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$107,88 < X \leq 187,06$	Sedang	21	70,0
$X < (\text{Mean} - 1 \text{ SD})$	$X < 107,88$	Rendah	6	20,0
Total			30	100

Sumber : Data primer diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 30 subjek penelitian ditemukan Guru SLB dengan tingkat stres kerja tinggi sebanyak 3 orang (10%), sedang 21 orang (70%), dan rendah 6 orang (20%).

5. Analisis Korelasi

a. Uji Prasyarat Analisis

Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan

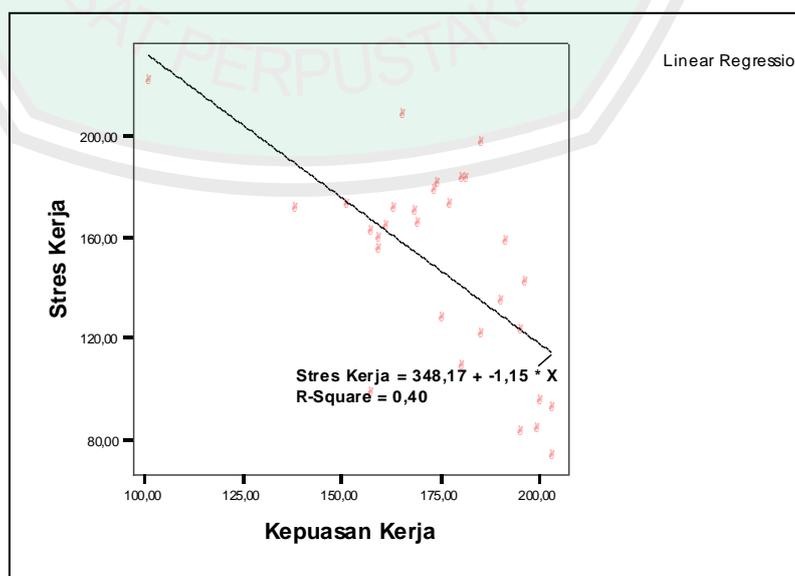
linieritas. Terpenuhi normalitas dan linieritas merupakan uji prasyarat yang baik bagi sebuah data yang akan diuji sehingga makna kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran. Adapun hasil uji normalitas sebaran data variabel stres kerja dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Variabel	KST	Signifikansi	Ket.	Kesimpulan
Stres Kerja	0,907	0,384	Sig. > 0,05	Normal
Kepuasan Kerja	0,625	0,830	Sig. > 0,05	Normal

Sedangkan uji linieritas dilakukan untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut linier atau tidak. Adapun hasil uji linieritas data variabel kepuasan kerja dengan stres kerja adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Linearitas



Dari grafik diatas menunjukkan bahwa adanya garis linier antara kepuasan kerja dan stres kerja dari arah kiri atas kearah kanan bawah dengan persamaan $Y = 348,17 - 1,15x$, dimana garis linier tersebut dapat diartikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja dan memiliki hubungan yang linier dengan arah hubungan yang negatif.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja guru Pendidikan Luar Biasa di SLB Muhammadiyah Jombang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini memakai uji korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Adapun hasil uji korelasinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Korelasi

Variabel	r_{xy}	Sig.	Ket.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja – Stres Kerja	-0,636	0,000	Sig. < 0,05	Signifikan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment Pearson* diperoleh koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan stres kerja sebesar $r_{xy} = -0,639$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa guru SLB SLB Muhammadiyah Jombang memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 23 guru (76,7%). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Bagi guru, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dan pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh guru tersebut dianggap cukup memadai. Rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja bukan keadaan yang menyatu padu seperti yang dapat kita bayangkan dari namanya. Hasil penelitian ini didukung pendapat Luthans (1995: 114) yang menyatakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Ukuran kepuasan kerja guru adalah mereka dapat menikmati terhadap pekerjaan yang mereka hadapi. Untuk bisa menyelesaikan tugas/kewajiban dengan baik dan tepat waktu. Hasil utama mereka dalam bekerja adalah kerja mereka sendiri, agar dapat merasakan itu mereka akan berusaha mengedepankan kinerja mereka diatas kepuasan yang mereka terima. Dengan membuat puas terhadap apa yang mereka kerjakan

adalah kepentingan yang harus dijalankan, mereka akan berusaha melaksanakan tugas mereka dengan hati ikhlas, dan tugas yang diberi bukanlah merupakan beban yang harus ditanggung, tetapi merupakan kewajiban yang harus diselesaikan.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 21 orang (70%). Stres pada tingkat sedang berarti guru yang mengalami stres merasakan respon dan reaksi fisiologis dan psikologis terhadap stres dalam tingkat sedang. Reaksi-reaksi fisiologis yang dimaksudkan adalah seperti meningkatnya tekanan darah, detak jantung, frekuensi pernafasan, dan juga bertambah banyaknya sekresi adrenalin. Reaksi-reaksi psikologis terhadap stres termasuk perasaan-perasaan cemas, takut, dan frustrasi. Reaksi-reaksi psikologis yang timbul saat menghadapi stres adalah menilai tingkat situasi yang mengancam dan bagaimana pengaruhnya terhadap tubuh, berpikir tentang pengalaman yang menekan, serta menyiapkan mental untuk mengambil langkah dalam menghadapi stres (Selye dalam Riggio, 1990).

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada Guru SLB Muhammadiyah Jombang. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu yang berdampak pada stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kondisi kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja yang tinggi, dipelihara sepanjang waktu, guru merasa senang dan menyukai pekerjaannya, dan perasaan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, serta terciptanya kepuasan kerja akan menghasilkan sikap positif pada diri setiap karyawan di mana hal tersebut secara bersama-sama dapat mendorong guru untuk menampilkan usaha yang keras serta membuat guru bersedia untuk menjadi bagian sekolah dalam jangka waktu yang lama. Agar guru merasakan kepuasan kerja, tentunya sekolah harus menyediakan, memenuhi dan memelihara secara terus-menerus faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Langkah yang bisa dilakukan sekolah untuk meningkatkan kepuasan adalah dengan memberikan tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar kepada guru, memberikan kepuasan kepada seluruh guru, besarnya gaji harus sesuai dengan beban kerja guru, menciptakan hubungan yang harmonis antara guru dengan guru lainnya dan guru dengan sekolah.

Seorang guru akan dapat bekerja dengan baik, dan nyaman dengan pekerjaannya bila guru tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dibandingkan dengan guru yang tingkat kepuasannya rendah. Dalam dunia kerja tentunya setiap guru ingin mendapatkan apa yang diharapkan setelah melakukan tugas yang diberikan oleh sekolah, tetapi hal tersebut sering bertentangan karena guru merasa tidak mendapatkan apa yang sesuai harus dia dapatkan dari jeri payahnya. Sedangkan bagi sekolah sendiri sudah merasa memberikan yang terbaik untuk gurunya, baik sarana, prasarana dan fasilitas

bagi guru. Disitulah dituntut sebuah kepuasan kerja yang seharusnya dimiliki oleh guru, sehingga guru dapat melakukan pekerjaan tanpa ada beban ataupun rasa ketidakadilan dari sekolah, begitu juga bagi sekolah harus mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan guru agar sekolah mampu memberikan yang terbaik bagi gurunya, apabila terjadi hubungan yang baik antara sekolah dengan guru akan tercipta sebuah sekolah yang maju, karena memiliki guru yang berkualitas dan guru mendapatkan yang terbaik pula dari sekolah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang.
2. Tingkat stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang termasuk dalam kategori sedang.
3. Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja guru SLB Muhammadiyah Jombang, dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,636 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan diikuti dengan penurunan tingkat stres kerja.

B. Saran

1. Bagi Guru

Agar dapat mengurangi stres kerja yang tinggi, maka guru sebaiknya disarankan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan kerja gurunya agar dapat terjadi sebuah hubungan antara guru dan sekolah yang

baik, saling menguntungkan satu sama lain, dan dapat berdampak pada kemajuan sekolah tersebut.

3. Bagi Peneliti lain

Bagi peneliti lain selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan atau mengembangkan penelitian ini agar lebih memperhatikan variabel-variabel penelitian, pembahasan dalam mengemukakan hasil dari penelitian ini lebih diperjelas dan dalam penentuan sampel pun diharapkan bisa lebih mewakili agar nantinya hasil penelitian bisa digeneralisasikan untuk semua populasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Anitawidanti, Hafni. 2010. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender, Studi pada PT. Transindo Surya Sarana Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arikunto, Suharsini. 2003. *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Moh. 2000, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty Jogjakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Beehr, T. A dan J.E. Newman. 1999. *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness, A Facet Analysis, Model and Literature Review*. Personal Psychology.
- Bishop, G. D. 1994. *Health Psychology: Integrating Mind and Body*. Singapore: Allin and Bacon.
- Chaplin, J.P. 2002. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Crider, Andrew, dkk. 2001. *Psychology*. Illionia Scot Foresman and Company.
- Finchan, R dan P.S. Rhoses, 1988. *The Individual, Work, and Organization*. London: Weindenfeld and Nicolsen.
- Gibson, Ivancevich, 1987. *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1987. *Validitas, Reliabilitas dan Analisa Item dan Teknik-Teknik Korelasi*. Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFÉ.
- Handoko, T Hani. 1997. *Manajemen*. Edisi III. Yogyakarta: BPFÉ.
- Hasan, A. B. P. 2008. *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Ivancevich, Gibson, Donnely. 2009. *Organisasi*. Edisi 8. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Kosnin, Azlina Binti Mohd dan Noryati Binti Cheman 2009. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Guru-guru Besar di Daerah Melaka Tengah*. Fakultas Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour*. Edisi VII. New York: Mc Graw Hill. Inc.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono,dkk. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Markam, S. 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: UI Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Mojoyinola & Hamaideh. 2008. *Effect of Job Stress Helth, Personal and Work Behaviour of Nursers in Public Hospital in Badan Metropolis, Nigeruia. Ethno-Med Journal*. 143-148.
- Munandar, Arif 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Rathus, S. A. & Nevid, J. S. 2002. *Psychology and The Challenge of Life: Adjustment in The New Millenium*. Eight Edition. Danver: John Willey & Sons, Inc.
- Riggio, Ronald E. 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Washington: Harper Collins Publisher, Inc.
- Rizky, Nita. 2010. Hubungan Antara Komunkasi Interpersonal Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Skripsi*. Program Studi Psikologi. Fakultas Kedokteran. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Organizational Behavior*. 9th ed. Upper Saddle River New Jersey 07458 : Prentice Hal International.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology ; Biopsychosocial Interaction* 2nd. New York : John Willey & Sonc, Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta:PT Grasindo.
- Sugiyono. 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundberg, D.N., Winebarger, A.A., Taplin, J.R. 2007. *Psikologi Klinis*, Edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, S.E. 1995. *Health Psychology*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Pernada Media Group.

Correlations

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y1	Pearson Correlation	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y2	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y3	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y4	Pearson Correlation	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y5	Pearson Correlation	,394*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	30
y6	Pearson Correlation	,203
	Sig. (2-tailed)	,282
	N	30
y7	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y8	Pearson Correlation	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y9	Pearson Correlation	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y10	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y11	Pearson Correlation	,536**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
y12	Pearson Correlation	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y13	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y14	Pearson Correlation	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y15	Pearson Correlation	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y16	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y17	Pearson Correlation	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y18	Pearson Correlation	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y19	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y20	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y21	Pearson Correlation	,423*
	Sig. (2-tailed)	,020
	N	30
y22	Pearson Correlation	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y23	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y24	Pearson Correlation	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y25	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y26	Pearson Correlation	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y27	Pearson Correlation	,604**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y28	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y29	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y30	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y31	Pearson Correlation	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y32	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y33	Pearson Correlation	,369*
	Sig. (2-tailed)	,045
	N	30
y34	Pearson Correlation	,439*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
y35	Pearson Correlation	,515**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
y36	Pearson Correlation	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y37	Pearson Correlation	,628**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y38	Pearson Correlation	,144
	Sig. (2-tailed)	,448
	N	30
y39	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y40	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y41	Pearson Correlation	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y42	Pearson Correlation	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y43	Pearson Correlation	,779**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y44	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y45	Pearson Correlation	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y46	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y47	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y48	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Correlations

Correlations

		Stres Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
y49	Pearson Correlation	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y50	Pearson Correlation	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y51	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y52	Pearson Correlation	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y53	Pearson Correlation	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y54	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y55	Pearson Correlation	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
y56	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

Ringkasan Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Aitem	Hasil Uji Validitas	Keterangan
y1	0,618	Valid
y2	0,757	Valid
y3	0,844	Valid
y4	0,693	Valid
y5	0,394	Valid
y6	0,203	Tidak valid
y7	0,617	Valid
y8	0,659	Valid
y9	0,819	Valid
y10	0,805	Valid
y11	0,536	Valid
y12	0,819	Valid
y13	0,809	Valid
y14	0,912	Valid
y15	0,811	Valid
y16	0,805	Valid
y17	0,824	Valid
y18	0,773	Valid
y19	0,844	Valid
y20	0,751	Valid
y21	0,423	Valid
y22	0,861	Valid
y23	0,806	Valid
y24	0,678	Valid
y25	0,808	Valid
y26	0,685	Valid
y27	0,604	Valid
y28	0,825	Valid

Aitem	Hasil Uji Validitas	Keterangan
y29	0,612	Valid
y30	0,676	Valid
y31	0,784	Valid
y32	0,766	Valid
y33	0,369	Valid
y34	0,439	Valid
y35	0,515	Valid
y36	0,761	Valid
y37	0,628	Valid
y38	0,144	Tidak valid
y39	0,787	Valid
y40	0,800	Valid
y41	0,879	Valid
y42	0,704	Valid
y43	0,779	Valid
y44	0,743	Valid
y45	0,731	Valid
y46	0,650	Valid
y47	0,747	Valid
y48	0,667	Valid
y49	0,666	Valid
y50	0,620	Valid
y51	0,806	Valid
y52	0,808	Valid
y53	0,680	Valid
y54	0,650	Valid
y55	0,740	Valid
y56	0,844	Valid

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
x1	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x2	Pearson Correlation	,563**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x3	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x4	Pearson Correlation	,402*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	30
x5	Pearson Correlation	,439*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
x6	Pearson Correlation	,452*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	30
x7	Pearson Correlation	,477**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
x8	Pearson Correlation	,395*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	30
x9	Pearson Correlation	,472**
	Sig. (2-tailed)	,008
	N	30
x10	Pearson Correlation	,533**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
x11	Pearson Correlation	,579**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x12	Pearson Correlation	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
x13	Pearson Correlation	,555**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x14	Pearson Correlation	,508**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30
x15	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x16	Pearson Correlation	,521**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
x17	Pearson Correlation	,033
	Sig. (2-tailed)	,862
	N	30
x18	Pearson Correlation	,446*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	30
x19	Pearson Correlation	,448*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	30
x20	Pearson Correlation	,402*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	30
x21	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x22	Pearson Correlation	,038
	Sig. (2-tailed)	,841
	N	30
x23	Pearson Correlation	,393*
	Sig. (2-tailed)	,032
	N	30
x24	Pearson Correlation	,582**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
x25	Pearson Correlation	,395*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	30
x26	Pearson Correlation	,438*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	30
x27	Pearson Correlation	,454*
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	30
x28	Pearson Correlation	,382*
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	30
x29	Pearson Correlation	,567**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x30	Pearson Correlation	,579**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x31	Pearson Correlation	,431*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
x32	Pearson Correlation	,368*
	Sig. (2-tailed)	,045
	N	30
x33	Pearson Correlation	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x34	Pearson Correlation	,443*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	30
x35	Pearson Correlation	,404*
	Sig. (2-tailed)	,027
	N	30
x36	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
x37	Pearson Correlation	,421*
	Sig. (2-tailed)	,021
	N	30
x38	Pearson Correlation	,437*
	Sig. (2-tailed)	,016
	N	30
x39	Pearson Correlation	,488**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	30
x40	Pearson Correlation	,402*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	30
x41	Pearson Correlation	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x42	Pearson Correlation	,413*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	30
x43	Pearson Correlation	,471**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	30
x44	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x45	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x46	Pearson Correlation	,431*
	Sig. (2-tailed)	,017
	N	30
x47	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x48	Pearson Correlation	,458*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	30

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

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

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	N	30
x49	Pearson Correlation	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
x50	Pearson Correlation	,570**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
x51	Pearson Correlation	,399*
	Sig. (2-tailed)	,029
	N	30
x52	Pearson Correlation	,531**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	30
x53	Pearson Correlation	,376*
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	30
x54	Pearson Correlation	,147
	Sig. (2-tailed)	,438
	N	30
x55	Pearson Correlation	,507**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	30

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

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

Ringkasan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Aitem	Hasil Uji Validitas	Keterangan
x1	0,566	Valid
x2	0,563	Valid
x3	0,743	Valid
x4	0,402	Valid
x5	0,439	Valid
x6	0,452	Valid
x7	0,477	Valid
x8	0,395	Valid
x9	0,472	Valid
x10	0,533	Valid
x11	0,579	Valid
x12	0,646	Valid
x13	0,555	Valid
x14	0,508	Valid
x15	0,692	Valid
x16	0,521	Valid
x17	0,033	Tidak valid
x18	0,446	Valid
x19	0,448	Valid
x20	0,402	Valid
x21	0,668	Valid
x22	0,038	Tidak valid
x23	0,393	Valid
x24	0,582	Valid
x25	0,395	Valid
x26	0,438	Valid
x27	0,454	Valid
x28	0,382	Valid

Aitem	Hasil Uji Validitas	Keterangan
x29	0,567	Valid
x30	0,579	Valid
x31	0,431	Valid
x32	0,368	Valid
x33	0,751	Valid
x34	0,443	Valid
x35	0,404	Valid
x36	0,613	Valid
x37	0,421	Valid
x38	0,437	Valid
x39	0,488	Valid
x40	0,402	Valid
x41	0,633	Valid
x42	0,413	Valid
x43	0,471	Valid
x44	0,613	Valid
x45	0,615	Valid
x46	0,431	Valid
x47	0,745	Valid
x48	0,458	Valid
x49	0,622	Valid
x50	0,570	Valid
x51	0,399	Valid
x52	0,531	Valid
x53	0,376	Valid
x54	0,147	Tidak valid
x55	0,507	Valid

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,982	54

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	2,87	,860	30
y2	2,93	1,081	30
y3	2,87	,900	30
y4	2,80	,714	30
y5	1,90	1,062	30
y7	2,53	1,224	30
y8	2,73	,944	30
y9	2,77	1,165	30
y10	2,93	1,172	30
y11	2,60	,968	30
y12	2,80	1,270	30
y13	2,80	1,064	30
y14	2,63	1,129	30
y15	2,83	1,053	30
y16	2,73	1,143	30
y17	2,63	1,033	30
y18	2,87	,973	30
y19	2,80	1,157	30
y20	2,53	,937	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y21	1,97	1,098	30
y22	2,97	1,066	30
y23	2,63	1,217	30
y24	2,80	,805	30
y25	3,03	1,033	30
y26	2,70	1,179	30
y27	2,83	,747	30
y28	3,00	1,232	30
y29	2,80	,961	30
y30	2,70	,988	30
y31	2,97	1,129	30
y32	2,83	1,053	30
y33	2,77	,858	30
y34	1,60	,894	30
y35	1,77	1,040	30
y36	2,87	,973	30
y37	2,67	,994	30
y39	2,73	,907	30
y40	3,00	1,017	30
y41	2,50	1,009	30
y42	2,83	,791	30
y43	2,97	,999	30
y44	2,97	1,066	30
y45	2,93	1,048	30
y46	2,97	,809	30
y47	2,87	,973	30
y48	2,73	1,202	30
y49	2,90	1,062	30
y50	2,73	,907	30
y51	2,83	1,020	30
y52	3,10	,923	30
y53	2,80	,961	30
y54	2,70	,952	30
y55	2,73	1,143	30
y56	2,70	1,022	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1	3,37	,809	30
x2	2,73	1,048	30
x3	3,57	,817	30
x4	2,77	1,331	30
x5	3,27	,907	30
x6	3,43	,817	30
x7	2,57	1,104	30
x8	2,43	1,223	30
x9	3,63	,850	30
x10	3,27	,691	30
x11	3,43	,898	30
x12	3,67	,844	30
x13	3,50	,731	30
x14	3,27	,640	30
x15	3,60	,675	30
x16	3,43	,679	30
x18	2,97	,765	30
x19	3,63	,809	30
x20	3,30	,952	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	3,57	,728	30
x23	3,30	,750	30
x24	3,63	,809	30
x25	3,00	,587	30
x26	3,43	,728	30
x27	3,47	,629	30
x28	3,27	,907	30
x29	3,27	,640	30
x30	3,47	,629	30
x31	3,33	,547	30
x32	3,37	,669	30
x33	3,63	,669	30
x34	3,43	,858	30
x35	3,37	,718	30
x36	3,43	,774	30
x37	3,43	,858	30
x38	3,30	1,055	30
x39	3,37	,765	30
x40	3,30	1,088	30
x41	3,63	,964	30
x42	3,33	,758	30
x43	3,60	,770	30
x44	3,67	,959	30
x45	3,53	,819	30
x46	3,10	1,062	30
x47	3,70	,837	30
x48	3,37	,890	30
x49	3,50	,861	30
x50	3,20	,847	30
x51	3,57	1,006	30
x52	3,37	,765	30
x53	3,13	1,042	30
x55	3,43	,728	30

NPar Tests

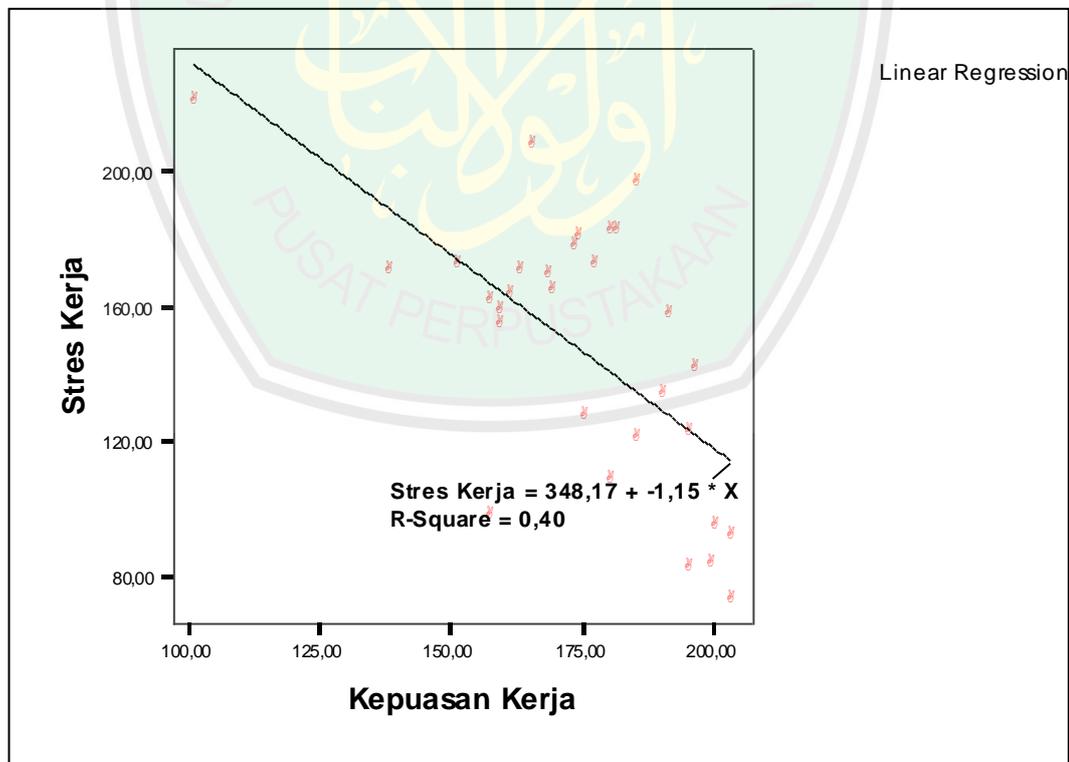
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Kepuasan Kerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	147,4667	174,3333
	Std. Deviation	39,59426	21,87635
Most Extreme Differences	Absolute	,166	,114
	Positive	,099	,095
	Negative	-,166	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,907	,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384	,830

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Interactive Graph



Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja	Stres Kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,636**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Stres Kerja	Pearson Correlation	-,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

