

**PENGARUH STRES KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. IGASAR (SEMEN PADANG GROUP)**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebagai salah satu syarat
dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada Prodi Ekonomi Syariah*



**UIN IMAM BONJOL
PADANG**

Oleh :

FELI YUNITA SARI
NIM: 1413060229

**PRODI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
IMAM BONJOL PADANG
TAHUN 2018 M/ 1439 H**



UIN IMAM BONJOL
PADANG

KATA PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya...

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT yang Maha Agung, Maha Tinggi, Maha Adil Maha Pengasih dan Maha Penyanyang. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta mengajarkanku beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan, semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untu meraih cita-cita besarku serta Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasih dan kusayangi.

Ibunda, Ayahanda dan Keluarga Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ama dan Ayah yang tiada hentinya selama ini memberikan semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih, serta pengorbanan yang tak tergantikan sehingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku, semua itu tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ama dan Ayah bahagia karena kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk Ama dan Ayah yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, ya Allah ya Rahman ya Rahim...Terimakasih telah Engkau tempatkan aku diantara kedua malaikat-Mu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, ya Allah berikanlah yang setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api neraka-Mu

Terima Kasih Ama... Terima Kasih Ayah..

I always loving you

Dosen Pembimbing Skripsi ku..

Ibu Helmalia, SE., MM dan Ibu Dra.Hulwati, M.Hum.,Ph.D selaku dosen pembimbing tugas akhir saya, terima kasih banyak bu..., saya sudah dibantu selama ini, sudah dinasehati, sudah diajari, saya tidak akan lupa atas bantuan dan kesabaran Ibu.

My Brother's dan Sister

Untuk kakak dan uda-udaku , tiada yang paling mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan, terima kasih atas doa, dukungan dan bantuannya selama ini, hanya karya kecil ini yang dapat aku persembahkan. Maaf belum bisa menjadi panutan seutuhnya, tapi aku akan selalu menjadi yang terbaik untuk kalian semua...

My Sweet Heart "Deri Masrin"

Sebagai tanda cinta kasihku, ku persembahkan karya kecil ini buatmu. Terima kasih atas kasih sayang, bantuan, perhatian, dan kesabaranmu yang telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku.

Love u dear...

My friends

Sebagai tanda sayang ku persembahkan karya ini buat teman-teman semua, buat say say ku (mela, meylia, nia, uji), buat the konslet mament (olga, injin, wennyf, mega, citra, ferdia, intan, ntuo acih), serta teman-teman EKI Manajemen, SMA, MTS dan SD, yang sudah memotivasi dan memberikan semangat selama ini yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu terimakasih my friends, I love u all....

"your dreams today, can be your future tomorrow"

**UIN IMAM BONJOL
PADANG**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group)” yang disusun oleh Feli Yunita Sari, NIM. 1413060229 telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat diajukan ke sidang munaqasyah.

Padang, 10 Agustus 2018

Pembimbing I



Dra.Hulwati, M.Hum.,Ph.D

Nip: 196401131993032002

Pembimbing II



Helmalia, SE., MM

Nip: 198305122009122006



UIN IMAM BONJOL
PADANG

PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

“Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igar (Semen Padang Group)”, disusun oleh Feli Yunita Sari, NIM. 1413060229 telah diuji dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang, Selasa tanggal 28 Agustus 2018 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Prodi Ekonomi Syaria’ah.

Padang, 28 Agustus 2018

Tim Penguji

Ketua



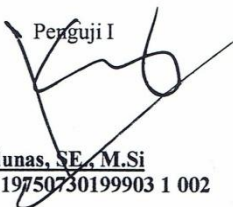
H. Hari Candra, MA
NIP. 19790624200912 1 004

Sekretaris



Aslan Deri Ichsandi, SH, MH
NIP. 19801127200901 1 007

Penguji I



Irsadunas, SE, M.Si
NIP. 19750730199903 1 002

Anggota,

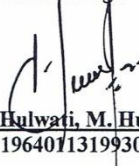
Penguji II



Yenti Afrida, M.Ag
NIP.19770905200701 2 021

Pembimbing

Pembimbing I



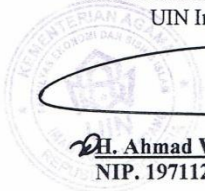
Dra. Hulwati, M. Hum., Ph. D
NIP. 19640113199303 2 002

Pembimbing II



Helmalia, SE., MM
NIP: 19830512200912 2 006

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Imam Bonjol Padang



H. Ahmad Wira, M.Ag., M.Si., Ph.D
NIP. 19711201 199603 1 002

PERNYATAAN KEORISINALAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group)" adalah benar hasil karya saya, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi ataupun karya yang sudah dipublikasikan dan atau pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di UIN Imam Bonjol Padang atau pun di perguruan tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil plagiat atau tidak orisinal, maka saya bersedia untuk dihutangkan keabsahan skripsi ini dan gelar kesarjanaannya saya.

Padang, 24 Agustus 2018

Yang menyatakan,



Feli Yunita Sari
NIM. 1413060229

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group)**. Shalawat berserta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya untuk menuju kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak menemukan kesulitan baik yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu yang penulis miliki dan juga waktu. Berkat kemudahan yang diberikan Allah, dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini bisa diselesaikan.

Terima kasih kepada Ibu Dra. Hulwati, M.Hum., Ph.D selaku pembimbing I dan Ibu Helmalia, SE., MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Rektor UIN Imam Bonjol Padang Bapak Dr. H. Eka Putra Wirman, Lc. MA. Beserta jajaran Wakil Rektor UIN Imam Bonjol Padang.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Bapak H. Ahmad Wira, M.Ag, M.Si, Ph.D beserta jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Imam Bonjol Padang.
3. Ketua prodi Ekonomi Syariah Bapak H. Hari Candra, S.HI, MA dan sekretaris prodi Ekonomi Syariah Bapak Aslan Deri Ichasandi, SH, MH

4. Dosen Penasehat Akademik (PA) Bapak Testu Hendra, M.Ag yang telah memberikan ilmu, dukungan dan arahnya selama masa perkuliahan sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Irsadunas, SE, M.Si selaku penguji I dan Ibu Yenti Afrida, M.Ag selaku penguji II yang telah memberikan kritik, saran dan arahan demi kesempurnaan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Bapak/Ibu pegawai akademik mahasiswa (AKAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak/Ibu pegawai Perpustakaan UIN Imam Bonjol yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menggunakan buku-buku sebagai bahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis kepada semua pihak yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak ditemui kekurangan bahkan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Amiin Yaa Rabbal'alamiin.*

Padang, 24 Agustus 2018

UIN IMAM BONJOL
Feli Yunita Sari
1413060229
PADANG

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group)**” yang disusun oleh **Feli Yunita Sari, NIM 1413060229**. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang Tahun 2018.

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini akan berujung pada ketidakpuasan dan munculnya stres kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group), bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group), dan bagaimana pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Dukungan Sosial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan Assosiatif Kausal, yang bertujuan untuk melihat Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,084 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,67303 dengan nilai signifikan sebesar $0,283 \geq 0,05$. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,658 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,67303 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Secara bersama-sama stres kerja dan dukungan sosial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dimana nilai F_{hitung} sebesar $24,233 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,16 dengan *sig* sebesar $0,000 \leq 0,05$

Kata kunci: stres kerja, dukungan sosial, kepuasan kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II	
A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
c. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja	14
d. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja	15
2. Stres Kerja	19
a. Pengertian Stres Kerja	19
b. Faktor Penyebab Stres Kerja	20
c. Pendekatan Stres Kerja	23
d. Dampak dan Akibat Stres Kerja	25
e. Cara Mengatasi Stres Kerja	27

3. Dukungan Sosial	29
a. Pengertian Dukungan Sosial	29
b. Bentuk Dukungan Sosial	30
c. Sumber-Sumber Dukungan Sosial	32
d. Dampak dukungan sosial	33
4. Hubungan Antar Variabel	34
a. Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	34
b. Hubungan Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja	35
B. Penelitian yang Relevan	36
C. Kerangka Berfikir	37
D. Perumusan Hipotesis	38
BAB III	
A. Jenis Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
E. Defenisi Operasional dan Indikator	44
F. Instrumen Penelitian	46
G. Alat Analisis	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	48
3. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinearitas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
4. Analisis Regresi Linier Berganda	50
5. Uji Hipotesis	50
a. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	51
b. Uji Parsial (Uji t)	51

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	52
--	----

BAB IV

A. Gambaran umum Lokasi Penelitian	53
1. Sejarah Umum Lahir dan Berkembangnya PT. Igaras (Semen Padang Group)	53
2. Visi dan Misi	53
3. Lokasi Perusahaan	54
4. Struktur Organisasi	55
B. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Karakteristik Responden	56
2. Deskripsi Penelitian	58
C. Analisis Hasil Penelitian	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group)	7
Tabel 3.1 Daftar skor jawaban skala likert berdasarkan sifatnya	47
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen	47
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Umur	57
Tabel 4.3 Berdasarkan Karakteristik Lama Bekerja	57
Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.5 Variabel Stres Kerja	59
Tabel 4.6 Variabel Dukungan Sosial	60
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas	61
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas	64
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Normalitas	65
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Multikolinearitas	66
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.13 Hasil Uji F	72



UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	7
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. Igaras (Semen Padang Group).....	55
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	68



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama yang digunakan perusahaan dalam menjalankan segala kegiatan demi mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan menjadi tanggung jawab bersama bagi segenap personil yang ada di dalamnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini akan berujung pada ketidakpuasan.

Menurut Harold F. Burt, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: hubungan langsung antara manager dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja. Faktor individual yaitu yang berhubungan dengan sikap, umur,

dan jenis kelamin. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.¹

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun dan menjadi tidak produktif serta dapat berakibat munculnya stres kerja di kalangan karyawan yang ada di dalam perusahaan.² Karyawan menjadi pelaksana, perencana, pengendali, dan penunjang tercapainya tujuan organisasi. Akan tetapi, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikapnya dalam menjalankan tugas. Tingginya tuntutan profesionalitas menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang terjadi terus menerus dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kecemasan yang berujung pada stres kerja.

Berhubungan dengan stres kerja ini, ada firman Allah SWT. QS. Al-Baqarah (2) ayat 286:

¹Harold F. Burt dikutip dari Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 53

²Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hal. 140

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا
وَأَرْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah SWT. tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".³

Ayat ini menerangkan bahwa manusia dalam kehidupannya diberi beban, hambatan, dan masalah sebagai ujian maupun sebagai peringatan terhadapnya. Semua beban yang diberikan Allah SWT. tidaklah di luar kesanggupan seseorang, karena beban tersebut masih bisa dipikulnya. Jika manusia berfikir positif, pasti akan mampu menanggung beban yang diberikan Allah SWT. kepadanya. Mereka akan berusaha menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapinya. Namun sebaliknya, jika beban yang

³Al-Quran, Surat Al-Baqarah, ayat 286

diberikan Allah SWT. disambut dengan pesimis dan putus asa maka manusia tersebut akan merasa tertekan, dan stres akan muncul dengan sendirinya.

Stres kerja dapat berakibat positif jika diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Ada beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, gejala ini ditandai dengan adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, perubahan sikap, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.⁴

Berdasarkan observasi dan wawancara penulis di lapangan dengan salah seorang karyawan pada tanggal 20 Maret 2018 yang berinisial A, yang mengungkapkan bahwa karyawan memiliki tekanan dalam bekerja, ini pada umumnya terjadi di bagian produksi, karena pada bagian produksi, karyawan dituntut harus mampu mencapai target yang ditentukan, dengan jangka waktu yang ditentukan juga oleh perusahaan. Tidak hanya itu, iklim politik yang buruk seperti kenaikan jabatan bagi karyawan yang jelas sedang

⁴Sutarto Wijono, *Op cit*, hal. 146

berkasus juga dapat menyebabkan stres bagi karyawan yang sudah berpuluh tahun kerja di PT. Igasar tidak naik-naik jabatannya, sedangkan mereka tidak pernah membuat masalah diperusahaan.⁵ Hal ini memiliki kemungkinan yang cukup tinggi untuk menimbulkan adanya tekanan dalam bekerja, karena mereka merasa pemimpin tidak berlaku adil dengan karyawan lain yang tidak memiliki hubungan erat dengan pemimpin tersebut.

Perhatian dari orang-orang terdekat seperti keluarga, rekan kerja, dan orang terdekat lainnya juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Perhatian seperti ini disebut dengan dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diberikan melalui beberapa cara. Pertama, perhatian emosional yang diekspresikan melalui rasa suka, cinta, atau empati. Kedua, bantuan instrumental, seperti penyediaan jasa atau barang. Ketiga, memberikan informasi tentang situasi yang menekan. Dukungan sosial dapat berasal dari pasangan, anggota keluarga, kawan, kontak sosial dan masyarakat, teman sekelompok, jamaah masjid, dan teman kerja atau atasan anda di tempat kerja.⁶

Dengan adanya dukungan-dukungan yang diberikan atasan maupun sesama rekan kerja, karyawan merasa dirinya dicintai dan diperhatikan oleh

⁵A, Karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group), wawancara Langsung, Padang, 20 Maret 2018, jam. 16.30.

⁶Shelley E. Taylor, dkk, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Kencana Predana Media, 2003), hal. 555

orang-orang yang berada dilingkungan kerjanya. Ketika karyawan dalam bekerja mendapatkan kesulitan, maka pimpinan dan rekan kerja dapat memberikan dukungan sosial berupa pemberian bantuan, pemberian informasi, dan memberikan semangat kepada pegawai tersebut.

Namun yang terjadi pada karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) diduga masih kurangnya dukungan sosial. Ini terlihat dari fenomena-fenomena yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group). Fenomenanya adalah sebagai berikut: sebagian besar karyawan kurang bekerja sama dalam menjalankan tugasnya. Apabila ada salah satu karyawan yang kesulitan kerja dan meminta bantuan karyawan lain, sikap karyawan yang diminta bantuan terlihat malas untuk membantu. Selain itu, hubungan sosial karyawan kurang harmonis, terlihat sikap para karyawan yang suka berkelompok tidak menyatu bersama-sama dengan karyawan lainnya. Dan juga terlihat kurang adilnya pimpinan dalam memberikan penghargaan, ini akan menimbulkan kecemburuan karyawan lain. Akibatnya, karyawan melalaikan tugasnya, sering datang terlambat, dan sering mencuri-curi waktu untuk keluar disaat jam kerja.⁷Fenomena tersebut mencerminkan masih rendahnya dukungan sosial karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group), yang merupakan unit usaha produksi bahan bangunan yang

⁷ *Loc cit*

memanfaatkan semen sebagai bahan baku utamanya. Yang menjadi andalan usaha dari Pt.Igasar adalah Pt. Igasar sebagai distributor semen, *ready mix* dan beton cetak, transportasi, rental alat berat, importir, manufacturing, *general contractor*, dan *developer*, dengan mendirikan kantor perwakilan di daerah Bukittinggi, Pekanbaru, Jambi, dan Muaro Bungo.⁸

Berikut adalah data perkembangan jumlah karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group) tahun 2018:

Tabel 1.1
Data perkembangan jumlah karyawan Pt. Igasar (Semen Padang Group) tahun 2018

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Niaga	14
2	Transportasi & Alat Berat	12
3	Pemeliharaan	15
4	Produksi	47
5	Keuangan	16
6	Sumber Daya Manusia	7
7	Sekretaris Perusahaan	5
8	Teknik Lidbang & Proyek	12
9	Internal Audit & MR	4
10	Logistik	5

⁸Pt. Igasar (Semen Padang Group), *Profil Perusahaan*, diakses pada 20 Maret 2018 dari www.igasar.co.id

Sumber: PT. Igarar (Semen Padang Group) 2018

Berdasarkan tabel di atas dan hasil survey awal penulis di lapangan, penulis mengamati masih adanya karyawan yang belum melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, tidak adanya keseriusan karyawan dalam bekerja, ada karyawan yang menganggap pekerjaannya itu membosankan, dan adanya karyawan yang sering mengeluh dalam melaksanakan tugas. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan, penulis menyimpulkan bahwa belum adanya kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis paparkan di atas, penulis menduga kepuasan kerja dipicu oleh adanya stres kerja dan dukungan sosial yang didapatkan oleh karyawan, maka inilah alasan penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan Pt. Igaras (Semen Padang Group).
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group).
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Igaras (Semen Padang Group).

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Agar dapat lebih memahami dan mencoba menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk bisa diaplikasikan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja karyawan, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stress kerja dan dukungan sosial, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Teknik penulisan penelitian ini mengacu kepada teknik penulisan yang berlaku di lingkungan UIN Imam Bonjol Padang dan buku-buku panduan dalam pembuatan karya ilmiah lainnya. Untuk lebih terarah dan fokusnya pembahasan penelitian ini, penulis membuat sistematika penulisan ini ke dalam satu bagian.

BAB I : Pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan teori mengenai stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III : Metode penelitian menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil penelitian memuat tentang gambaran umum tentang Pt. Igasar (Semen Padang Group).

BAB V : Kesimpulan dan saran



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri Pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.⁹

Robbins mengemukakan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁰

Greenberg dan Baron mendeskripsikan Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatifnya yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja. Maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu

⁹Keith Davis, dkk dikutip dari buku Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya: 2009), *Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 117

¹⁰Robbins dikutip dari buku Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h.501

¹¹*Ibid*

tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Harold F. Burt, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:¹²

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
 - a) Hubungan langsung antara manager dengan karyawan
 - b) Faktor psikis dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial di antara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor individual, hubungan dengan :
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b) Usia
 - c) Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

¹²Harold F. Burt dikutip dari buku Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 53

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu: ¹³

- 1) Kedudukan, umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan lah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Pangkat, pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.
- 3) Jaminan finansial dan sosial, finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) Mutu pengawasan, hubungan karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting, artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan

¹³ *Ibid*

akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

c. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut :¹⁴

1) Membuat pekerjaan menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

¹⁴Greenberg dan Baron dikutip dari buku Wibowo, *Op Cit*, hal. 517-518

2) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya.

3) Mempertemukan mereka dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-berulang

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang-ulang.

d. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Adapun teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:¹⁵

1) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Wekley dan Yuki mengemukakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya; pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input* dan *outcome* dirinya dengan perbandingan *input* dan *outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) maka pegawai tidak merasa puas.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h. 120-121

2) Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. *Locke* mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas, sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.¹⁶

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

Kepuasan pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai

¹⁶*Ibid*, h. 121

kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5) Teori dua faktor

Kedua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian, adapun yang meliputi faktor pemeliharaan adalah administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status, sedangkan faktor pemotivasian adalah dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.¹⁷

6) Teori pengharapan

Keith Davis berpendapat pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus, hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.¹⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja pada dasarnya hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat

¹⁷*Ibid*

¹⁸*Ibid*

kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kepuasannya tersebut. dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.¹⁹

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.²⁰

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 204

²⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2013), h. 1008

yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.²¹

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan lingkungan yang ada di sekitarnya. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gelisah dan mengalami kecemasan dalam melakukan pekerjaannya. Mereka menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat rileks.

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi pegawai, bagaimana menghadapinya. Bagi seorang pegawai akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang pegawai lain tidak atau bahkan menolaknya.

b. Faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Pegawai biasanya mengalami stres karena kombinasi

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Op Cit*, h. 157

stressor, meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*, ada dua kategori penyebab stres, yaitu:²²

1) *Stress on the job*

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab *stress on the job*, adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Wewenang yang tidak mencukup untuk melaksanakan tanggung jawab
- f) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan pegawai
- g) Konflik antara pribadi dan antar kelompok

Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- h) Kemenduaan peran (*role ambiguity*)
- i) Berbagai bentuk perubahan
- j) Frustrasi

2) *Stress of the job*

²²Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal.201

Adalah suatu kondisi dimana pegawai mengalami suatu tekanan dari luar pekerjaannya. Penyebabnya adalah:

- a) Kekhawatiran financial
- b) Masalah-masalah fisik
- c) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- d) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- e) Masalah-masalah pribadi lainnya misalnya, kematian sanak saudara

Gibson menyatakan bahwa ada empat faktor penyebab terjadinya stress, yaitu :²³

- 1) *Stressor* Lingkungan Fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.

- 2) *Stressor* Individu

Penyebab kerja dari individu terdiri dari:

- a) Konflik Peran

Stressor atau penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan

²³Endang Susilawati, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buton*(Makassar : Universitas Hasanuddin, 2013). h. 10-11

dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang-orang yang tidak cocok.

b) Peran Ganda

Untuk dapat bekerja dengan baik, para pekerja memerlukan informasi tertentu mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu. Peran ganda adalah tidak adanya pengertian dari seseorang tentang hak-hak khusus dan kewajiban-kewajiban dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

c) Beban Kerja Berlebihan

Ada dua tipe beban berlebih yaitu kuantitatif dan kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.

3) *Stressor* Kelompok

Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang

membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.

4) *Stressor* Keorganisasian

Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

c. Pendekatan Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan, yaitu:²⁴

1) Pendekatan individu meliputi:

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan
- c) Melakukan olah raga
- d) Melakukan relaksasi
- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2) Pendekatan perusahaan meliputi:

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olah raga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas

²⁴Veithzal Rivai, *Op Cit*, h. 1008-1009

- e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f) Melakukan restrukturisasi tugas
- g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Bagi individu penting dilakukan pendekatan, karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektifitas dari perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom, ada empat pendekatan terhadap stres kerja, yaitu:²⁵

1) Pendekatan dukungan sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.

2) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit.

²⁵Keith Davis dan John W. Newstrom dikutip dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h. 157-158

3) Pendekatan melalui *biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olah raga secara teratur.

d. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Menurut Susilo Martoyo, ada beberapa reaksi terhadap stres kerja yaitu sebagai berikut :²⁶

- 1) Murung, sedih seakan-akan tidak ada jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.

²⁶Rizky Herwinda Putri, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Ara Shoes Indonesia)*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2013), h. 20

- 2) Tenang (*calm*) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- 3) Dingin, tidak peduli dan tidak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.
- 4) Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres, tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:²⁷

- 1) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- 2) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa, gugup.
- 3) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

²⁷*Ibid*, h. 20-21

- 4) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- 5) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

e. Cara Mengatasi Stres Kerja

Dengan mendeteksi penyebab stres dan bentuk reaksinya, ada tiga pola dalam mengatasi stres, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.²⁸

1) Pola sehat

Adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2) Pola harmonis

Adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai

²⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Op cit*, h.158

hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

3) Pola patologis

Adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

3. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut House dan Wells, dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* atau bantuan

dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial.²⁹

Dukungan sosial sebagai informasi yang diberikan dari orang lain yang dicari dan dihargai oleh seseorang. Salah satunya berasal dari orang yang dicintai serta dari orang-orang disekitarnya.³⁰

Menurut Kumolohadi, dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh individu melalui hubungan interpersonal dengan orang-orang di sekitar individu yang memiliki arti bagi individu tersebut dalam menghadapi masalahnya, diantaranya melalui bantuan emosional, bantuan penghargaan, bantuan instrumental dan bantuan informasi.³¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah sebagai kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan formal atau informal dengan yang lain atau kelompok. Batasan tersebut berlaku bagi rekan sekerja yang mendengarkan kegagalan seorang temannya memperoleh promosi, sekelompok pekerja yang baru diberhentikan saling tolong menolong mencari pekerjaan baru, atau seorang pegawai yang berpengalaman membantu seorang yang baru mempelajari suatu pekerjaan.

²⁹House dan wells dikutip dari jurnal Tita Isnovijanti, *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus di Polres Pati Jateng*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2002), h. 8

³⁰Shelley E. Taylor, dkk, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: Kencana Predana Media), hal. 555

³¹Kumolohadi dikutip dari jurnal Diah Ambarwati, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*, (Semarang : Universitas Diponegoro, 2014), hal. 34

b. Bentuk Dukungan Sosial

Safarino mengemukakan beberapa bentuk dukungan sosial, antara lain :³²

1) Dukungan instrumental

Bentuk dukungan ini merupakan penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan. Dukungan instrumental sangat diperlukan terutama dalam mengatasi masalah yang dianggap dapat dikontrol.

2) Dukungan informasional

Bentuk dukungan ini melibatkan pemberian informasi, saran atau umpan balik tentang situasi dan kondisi individu. Jenis informasi seperti ini dapat menolong individu untuk mengenal dan mengatasi masalah dengan lebih mudah.

3) Dukungan emosional

Bentuk dukungan ini membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan lebih baik. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol.

³²*Ibid*, h. 35

4) Dukungan penilaian

Dukungan penilaian meliputi penilaian positif terhadap hasil usaha atau prestasi yang telah dicapai individu, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan para individu yang lain.

Dari penjelasan ini diketahui bahwa dukungan sosial yang diberikan atau yang didapat seseorang, dikelompokkan menjadi beberapa bentuk, seperti dukungan instrumental yang dapat dilakukan dengan memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan, dukungan informasional, yaitu dukungan pemberian informasi, saran atau umpan balik tentang situasi dan kondisi individu, dukungan emosional, dengan dukungan ini individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber, dan dukungan penilaian berupa penilaian positif terhadap hasil usaha seseorang.

c. Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Berdasarkan sumber dukungan, ada tiga sumber dukungan sosial

.³³

1) Keluarga

Dukungan dari pasangan hidup yaitu suami atau istri, keluarga lebih berperan pada dukungan emosional.

³³Tita Isnovijanti, *Loc cit*

2) Atasan dan rekan kerja

Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat meringankan beban yang diterima dalam bekerja.

Dukungan sosial adalah sebagai kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan formal atau informal dengan yang lain atau kelompok. Batasan tersebut berlaku bagi rekan sekerja yang mendengarkan kegagalan seorang temannya memperoleh promosi, sekelompok pekerja yang baru diberhentikan saling tolong menolong mencari pekerjaan baru, atau seorang pegawai yang berpengalaman membantu seorang yang baru mempelajari suatu pekerjaan.

4. Dampak Dukungan Sosial

Lieberman mengemukakan bahwa secara teoritis dukungan sosial dapat menurunkan kecenderungan munculnya kejadian yang dapat mengakibatkan stres.³⁴ Apabila kejadian tersebut muncul, interaksi dengan orang lain dapat memodifikasi atau mengubah persepsi individu pada kejadian tersebut dan oleh karena itu akan mengurangi potensi munculnya stres.

³⁴Lieberman dikutip dalam jurnal Arliza Juairiani, *Op Cit*, hal. 17

Dukungan sosial tidak hanya memberikan efek positif dalam mempengaruhi kejadian. Sarafino menjelaskan ada beberapa contoh efek negatif yang timbul dari dukungan sosial, antara lain:³⁵

- 1) Dukungan yang tersedia tidak dianggap sebagai sesuatu yang membantu. Hal ini dapat terjadi karena dukungan yang diberikan tidak cukup, individu merasa tidak perlu dibantu atau terlalu khawatir secara emosional sehingga tidak memperhatikan dukungan yang diberikan.
- 2) Dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu.
- 3) Sumber dukungan memberikan contoh buruk pada individu, seperti melakukan atau menyarankan perilaku tidak sehat.
- 4) Terlalu menjaga atau tidak mendukung individu dalam melakukan sesuatu yang diinginkannya. Keadaan ini dapat mengganggu program rehabilitasi yang seharusnya dilakukan oleh individu dan menyebabkan individu menjadi tergantung kepada orang lain.

B. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

³⁵*Ibid*

Stres merupakan suatu kondisi yang dirasakan seseorang yang bersumber dari ketidakseimbangan antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang didapatkannya. Brief, Schuler dan sell mengemukakan bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh psikologis yang dirasakan jika terjadinya stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun, dan sebaliknya jika karyawan merasakan tidak adanya tekanan dalam bekerja (stres), maka kepuasan kerja akan meningkat.³⁶

Stres kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins, bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang dikaitkan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres kerja terhadap kepuasan kerja.³⁷

Berdasarkan pendapat para ahli sebagaimana diungkapkan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

³⁶Brief, Schuler dan sell dikutip dari buku Sutarto Wijono, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2010), hal. 140

³⁷Robbins dikutip dalam jurnal Endang Susilawati, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buton* (Makasar :Universitas Hasanuddin, 2013), h. 22

2. Hubungan Dukungan Sosial dan Kepuasan Kerja

Dukungan sosial adalah dimensi yang paling mendukung dalam suatu hubungan interpersonal. Dukungan sosial memberikan keuntungan dalam mengatasi persoalan psikologis, dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan, dan gangguan-gangguan lainnya. Dukungan sosial dapat mengurangi perasaan tertekan ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan. Dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi. Semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai.³⁸ Adanya kenyamanan, rasa dihargai, dan bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan akan lebih bertanggung jawab melakukan tugasnya karena mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

C. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang membahas mengenai stres kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh Ni Komang Ayu Purdini tahun 2006, dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit

³⁸Tita Isnovijanti, *Op cit*, h. 23

Handles Vereniging Amsterdam (Hva) Toeloengredjo Kabupaten Kediri) hasil penelitiannya adalah bahwa stres kerja dan dukungan sosial sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Mas Latifa Hanim (2016) juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika stres kerja tinggi, kepuasan kerja akan menjadi meningkat. Begitu juga sebaliknya jika stres kerja rendah, kepuasan kerja menjadi menurun.

Tita Isnovijanti tahun 2002 juga melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja dan kepuasan kerja (studi kasus di Polres Pati Jateng. Hasil penelitiannya adalah bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Tidak semua penelitian mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa stres memiliki hubungan yang signifikan, baik positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja. Dhania dan Dhini Rama (2010) menemukan bahwa stres tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Medical Representatif Kota Kudus)”, hasil pengujiannya menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh

terhadap kepuasan kerja, yang berarti jika stres kerja tinggi, kepuasan kerja tidak akan selalu menurun namun dapat menjadi meningkat maupun menurun. Begitu juga sebaliknya jika stress kerja rendah, kepuasan kerja dapat menjadi meningkat atau dapat menurun.

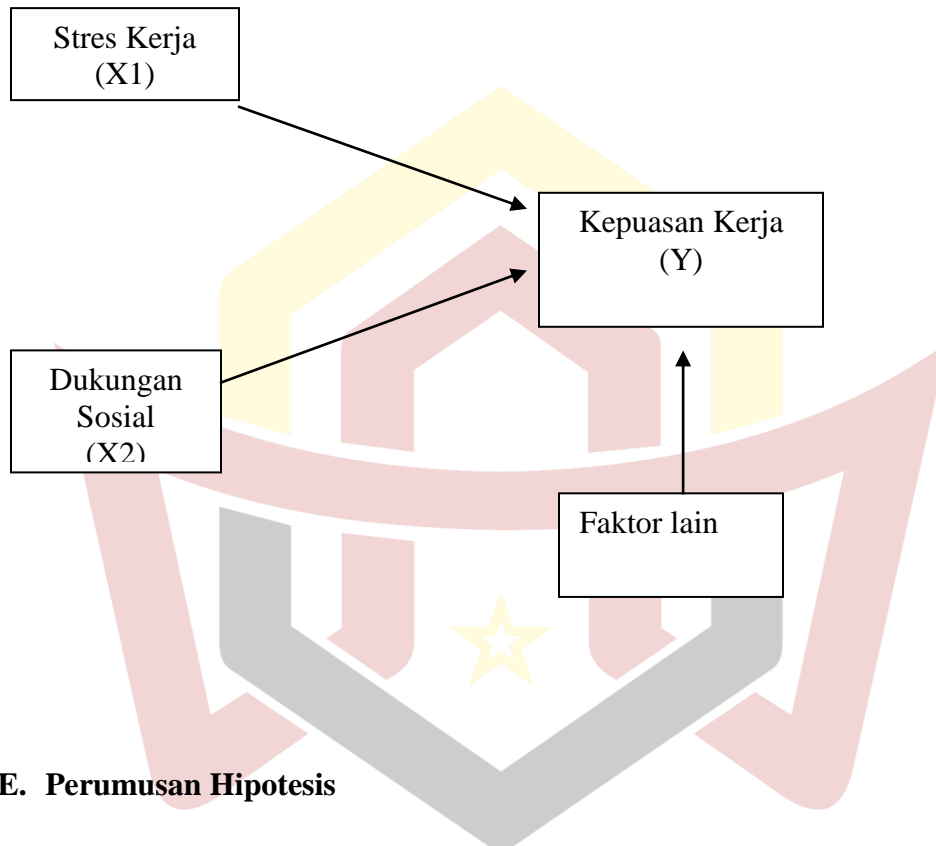
Beda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat pada objek dan sampelnya. Objek penelitian yang penulis teliti adalah karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group), dengan sampel berjumlah 58 orang.

D. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja dan dukungan sosial.

Keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan skemanya sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



E. Perumusan Hipotesis

H1: H0: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

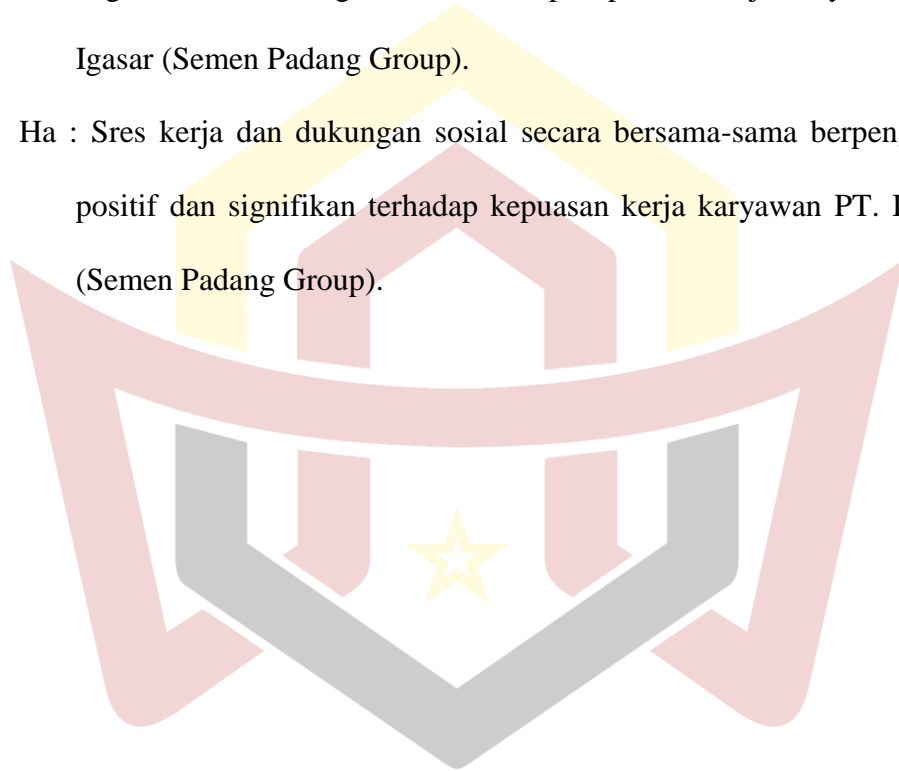
Ha : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

H2: H0 : Diduga dukungan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

Ha : Diduga dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

H3: H0 : Sres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

Ha : Sres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, yang bersifat sebab akibat.³⁹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data yang berbentuk angka.⁴⁰ Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Igasar (Semen Padang Group), yang beralamat di Komplek PT. Semen Padang, Indarung. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai selesai.

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 36-37

⁴⁰Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2010), h. 20

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian, dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴¹ Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group), sejumlah 137 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴² Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group), dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁴³

Sampel yang diambil dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:⁴⁴

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

Dimana:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

⁴¹Sugiyono, *Op cit*, h. 72

⁴²*Ibid*, h. 62

⁴³*Ibid*, h. 64

⁴⁴Riduwan, dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, (Jakarta : Alfabeta, 1998), h. 254

d^2 : Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% maka:

$$\begin{aligned}n &= \frac{137}{137(0,1)^2 + 1} \\&= \frac{137}{137,01 + 1} \\&= \frac{137}{1,37 + 1} \\&= \frac{137}{2,37} \\&= 57,81\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebesar 57,81. Agar lebih menjamin keyakinan terhadap hasil penelitian dan memudahkan analisis, maka jumlah sampel minimal dibulatkan menjadi 58.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian⁴⁵. Sumber pengumpulan data terbagi atas dua yaitu:⁴⁶

⁴⁵Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana, 2006), h.119

⁴⁶Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 138

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu.

Berdasarkan tekniknya, pengumpulan data dapat dilakukan dengan:⁴⁷

1. Observasi

Metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti dengan mencatat sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Pada observasi penulis meninjau aktivitas-aktivitas yang sedang berlangsung di PT. Igaras, dan fenomena-fenomena apa yang sedang terjadi disana.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak yang dapat memberikan data yang bersangkutan dengan penelitian. Data yang dimaksud disini adalah data mengenai informasi tentang fenomena-

⁴⁷Nanang Martono, *Op.cit.* h. 85-86

fenomena apa yang terjadi di PT. Igaras (Semen Padang Group). Dalam hal ini penulis mengadakan tinjauan langsung ke PT. Igaras (Semen Padang Group), untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian. Jumlah karyawan yang penulis wawancara adalah sebanyak 5 orang.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

E. Definisi Operasional, dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang menjadi perhatian di suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas adalah:

1) Stres kerja (X_1)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi atau proses berfikir dan kondisi seseorang. Indikator stres kerja adalah :⁴⁸

- a) Beban kerja
- b) Tekanan dan sikap pimpinan
- c) Waktu kerja
- d) Konflik
- e) Balas jasa

2) Dukungan Sosial (X_2)

Dukungan sosial merupakan berbagai kesenangan, bantuan, keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan formal atau informal dengan orang lain atau kelompok. Indikator dukungan sosial adalah:⁴⁹

- a) Dukungan informasional
- b) Dukungan emosional
- c) Dukungan instrumental
- d) Dukungan penilaian

b. Variabel Terikat (Y)

⁴⁸Malayu S.P Hasibuan, Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 204

⁴⁹Ni Komang Ayu Purdini, dkk., *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri)*, (Malang : Universitas Brawijaya, 2010), h. 4

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, konsepsi kepuasan kerja melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungannya.

Variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat diukur berdasarkan persepsi pegawai dengan indikator sebagai berikut:⁵⁰

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data.⁵¹ Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja adalah kuesioner/angket, yang mana kuesioner/angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala likert.

Skala likert adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang subjek, objek atau

⁵⁰Malayu S.P Hasibuan, *Op cit*, h. 203

⁵¹Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), h. 168

kejadian tertentu. Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidakpersetujuanannya terhadap butir soal tersebut.⁵² Alat ukur ini digunakan dengan lima alternatif jawaban dan setiap jawaban diberi poin 1-5 seperti berikut ini:

Tabel 3.1
Daftar Skor Jawaban Skala Likert Berdasarkan Sifatnya

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2010

Untuk memperoleh instrumen yang baik maka perlu disusun kisi-kisi instrumen. Kisi-kisi instrumen penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Kepuasan Kerja (Y)	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan G. Suasana dan lingkungan pekerjaan	Skala Likert

⁵²Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta, PT:Fajar Interpratama Mandiri, 2014), h. 222

		H. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	
2	Stres Kerja (X1)	1. Beban kerja 2. Tekanan dan Sikap pimpinan 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Balas jasa	Skala Likert
3	Dukungan Sosial (X2)	1. Dukungan informasional 2. Dukungan emosional 3. Dukungan instrumental 1. Dukungan penilaian	Skala Likert

3.5. Alat Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini instrumen disusun berdasarkan pada validitas bangun dengan jalan mengembangkan indikator menjadi butir-butir pernyataan ke dalam instrument.

Keputusan pengujian validitas insrtrumen dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05) dengan ketentuan bahwa item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap

gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya.

Uji reliabilitas berdasarkan *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 atau mendekati 1.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data, pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov, yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti distribusi data dinyatakan normal, dan begitu sebaliknya.⁵³

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.⁵⁴ Uji kolinearitas dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

⁵³Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta : Gava Media, 2013), h. 56

⁵⁴*Ibid*, h. 59

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- 2) Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.⁵⁵ Salah satu uji yang menguji heteroskedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varian residual. Apabila penyebaran varian residual membentuk pola tertentu, maka heteroskedastisitas tidak didapati dalam model penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk melihat pengaruh *error term* (variabel pengganggu) terhadap variabel bebas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, dan dukungan sosial pada kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresinya adalah

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

⁵⁵*Ibid.*, h. 95

Dalam penelitian ini:

Y = kepuasan kerja

X₁ = stres kerja

X₂ = dukungan sosial

b_{1,2} = koefisien regresi variabel

e = error term

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.⁵⁶ Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang lebih kecil dari 1 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

⁵⁶*Ibid*,h.56

Uji t digunakan untuk melihat signifikan konstanta dan signifikan setiap variabel independen

Kriteria dan uji hipotesis adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka hipotesis diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} maka hipotesis ditolak.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu stres kerja (X1), dan dukungan sosial (X2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y)

Ketentuan dari Uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Umum Lahir dan Berkembangnya PT. Igarar (Semen Padang Group)

Pada tahun 1971 PT. Semen Padang mendirikan sebuah proyek khusus yang bertujuan untuk menyalurkan dan mengembangkan kemampuan karyawan. Kemudian pada tanggal 25 Januari 1972 Proyek Khusus tersebut diganti menjadi Yayasan Igarar Semen Padang dengan tujuan untuk membantu tugas-tugas PT. Semen Padang di bidang komisi sosial budaya dan komisi ekonomi, dan pada tanggal 12 September 1974 komisi ekonomi ganti status menjadi suatu Perseroan Terbatas (PT. Igarar).

Seiring dengan berjalannya waktu unit usaha produksi bahan bangunan yang memanfaatkan bahan baku utamanya dari semen ini terus mengembangkan usahanya, hal itu terlihat dari beberapa kegiatan bisnis yang muncul, yakni: Perdagangan Semen, Transportasi dan Alat Berat, Produksi Bahan Bangunan, Perdagangan Umum, Pabrikasi & Konstruksi, Konstruksi dan Teknik Proyek dan jasa lainnya.

2. Visi Dan Misi PT. Igaras (Semen Padang Group)

Visi adalah suatu tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Visi dari PT. Igaras (Semen Padang Group) adalah “Menjadi Perusahaan yang unggul dalam perdagangan semen, produksi produk hilir serta jasa lainnya yang relevan dengan industri semen di wilayah Sumatera”.

Misi dari PT. Igaras (Semen Padang Group) adalah:⁵⁷

- a) Mendukung strategi Perusahaan Induk dalam memproduksi dan mendistribusikan produk semen secara efisien dan tepat sasaran. Mengkoordinasikan aktivitas transportasi darat, memproduksi produk hilir berbasis semen dan bisnis lain berbasis semen, dan menyediakan jasa konstruksi untuk pembangunan infrastruktur
- b) Memenuhi harapan pelanggan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder.
- c) Mengembangkan SDM yang profesional dan kompeten.
- d) Mengelola sumber daya secara efisien dan efektif.

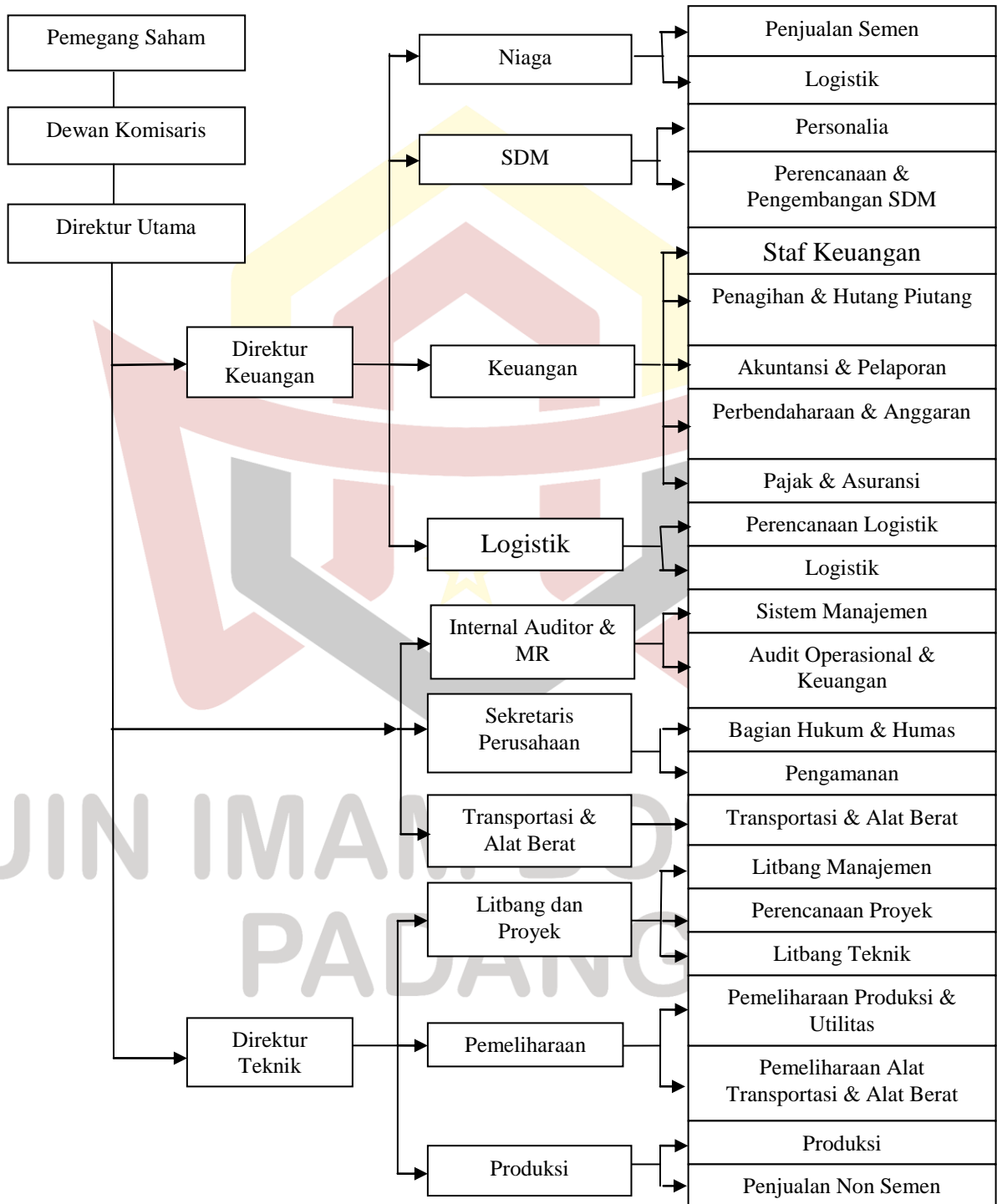
3. Lokasi Perusahaan

PT. Igaras (Semen Padang Group) beralamat di Komplek PT. Semen Padang, Indarung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

⁵⁷PT. Igaras (Semen Padang Group)

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Igaras (Semen Padang Group)





Sumber: PT. Igasar Semen Padang Group tahun 2018

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group), karakteristik responden dalam penelitian dapat digolongkan berdasarkan :

a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	33	56,9
Perempuan	25	43,1
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan bahwa karyawan yang diteliti didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 56,9% dari jumlah sampel. Sedangkan banyak karyawan perempuan yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 43,1% dari karyawan yang menjadi sampel.

b. Karakteristik berdasarkan umur

Tabel 4.2
Berdasarkan Karakteristik Umur

No	Pekerjaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	20-25 tahun	12	20,7
2	26-35 tahun	31	53,4
3	> 35 tahun	15	25,9
Jumlah		58	100

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa berdasarkan karakteristik umur responden yang paling banyak adalah umur 26-35 tahun yaitu sebesar 31 orang dengan persentase 53,4% sedangkan yang paling terendah adalah responden berumur 20-25 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 20,7%.

c. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3
Berdasarkan Karakteristik Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	9	15,5
2	1 tahun	12	20,7
3	2 tahun	14	24,1
4	3 tahun	11	19,0
5	4 tahun	9	15,5
6	> 5 tahun	3	5,2
Jumlah		58	100

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja responden yang paling banyak adalah yang bekerja selama 2 tahun yaitu sebanyak 14 orang dengan persentase 24,1% sedangkan yang paling terendah adalah responden yang bekerja selama lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 5,2%.

2. Deskripsi Penelitian

a. Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden tentang variabelkepuasan kerja berdasarkan pada jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Tanggapan responden untuk kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	Rata-rata	TC R
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Pernyataan / indikator													
Balas jasa yang adil dan layak	16	27,6	28	48,3	14	24,1	0	0	0	0	234	4,03	80,6
Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	23	39,7	21	36,2	8	13,8	3	5,2	3	5,2	232	4	80
Berat ringannya pekerjaan	24	41,4	27	46,6	4	6,9	3	5,2	0	0	246	4,24	84,8
Suasana dan lingkungan	26	44,8	21	36,2	11	19,0	0	0	0	0	247	4,26	85,2

pekerjaan													
Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	20	34,5	25	43,1	10	17,2	3	5,2	0	0	236	4,07	81,4
JUMLAH											1191	20,6	412

Tabel 4.4 diatas menerangkan bahwa suasana dan lingkungan pekerjaan memiliki nilai terbesar yaitu rata-rata 4,26 dengan tingkat capaian 85,2 dibandingkan dengan indikator lain yang diberikan kepada responden. Berarti kepuasan kerja di PT. Igasar (Semen Padang Group) sangat tinggi dengan menciptakan suasana dan lingkungan pekerjaan yang nyaman.

b. Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden tentang variabel stres kerja berdasarkan pada jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Tanggapan responden untuk stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Variabel Stres Kerja

Tanggapan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	Rata-rata	TCR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Beban kerja	11	19,2	30	51,7	16	27,6	1	1,7	0	0	225	3,88	77,6
Tekanan dan sikap pimpinan	16	27,6	21	36,2	9	15,5	6	10,3	6	10,3	209	3,60	72
Waktu kerja	13	22,4	29	50,0	8	13,8	6	10,3	2	3,4	219	3,77	75,6

Konflik	13	22,4	23	39,7	20	34,5	2	3,4	0	0	221	3,81	76,2
Balas jasa	14	24,1	29	50,0	9	15,5	6	10,3	0	0	225	3,88	77,6
Jumlah											1099	18,94	379

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 4.5 menerangkan bahwa beban kerja dan balas jasa yang diterima oleh karyawan PT. Igasar memiliki nilai terbesar yaitu rata-rata 3,88 dengan tingkat capaian 77,6, dibandingkan dengan indikator lain yang diberikan kepada responden. Berarti beban kerja yang dirasakan karyawan sangat sulit, dan balas jasa yang diterima cukup banyak.

c. Variabel Dukungan Sosial

Tanggapan responden tentang variabel dukungan sosial berdasarkan pada jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Tanggapan responden untuk dukungan sosial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Variabel Dukungan Sosial

Tanggapan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor	Rata-rata	TCR
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Dukungan informasio nal	14	16,3	29	33,7	7	8,1	2	2,3	6	7,0	217	3,74	74,8
Dukungan emosial	8	9,3	34	39,5	9	10,5	6	7,0	1	1,2	216	3,72	74,4
Dukungan emosial	12	14,0	24	27,9	19	22,1	3	3,5	0	0	219	3,77	75,6

Dukungan instrumental	21	36,2	13	22,4	18	31,0	1	1,7	5	8,6	218	3,76	75,2
Dukungan penilaian	14	16,3	29	33,7	7	8,1	2	2,3	6	7,0	217	3,74	74,8
JUMLAH											1087	18,73	374,8

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel diatas menerangkan bahwa dukungan sosial seperti atasan dan rekan kerja mau mendengarkan keluhan-keluhan yang dirasakan karyawan memiliki nilai terbesar yaitu rata-rata 3,77 dengan tingkat capaian 75,6, dibandingkan dengan indikator lain yang diberikan kepada responden. Dukungan emosial yang diberikan atasan dan sesama karyawan sangat baik.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner tersebut valid atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang akan di ukur. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan dikatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	R tabel (α 5%)	Keterangan
Kepuasan kerja	Gaji dan insentif yang didapatkan cukup banyak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,431	0,3061	Valid
	Kesesuaian antara keahlian dengan bidang pekerjaan dapat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,821	0,3061	Valid
	Saya sering mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	0,854	0,3061	Valid
	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0,767	0,3061	Valid
	Pimpinan mampu bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan kerja	0,812	0,3061	Valid
Stres kerja	Beban kerja yang sulit dan berlebihan dalam bekerja akan membuat saya menjadi stres	0,569	0,3061	Valid
	Adanya tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil membuat saya menjadi stres	0,847	0,3061	Valid
	Saya dapat menyelesaikan setiap	0,789	0,3061	Valid

	tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan			
	Adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja	0,636	0,3061	Valid
	Saya merasa bahwa balas jasa yang diberikan kurang memuaskan	0,735	0,3061	Valid
Dukungan sosial	Atasan dan rekan kerja sering memberitahukan informasi yang dibutuhkan untuk menunjang profesi	0,940	0,3061	Valid
	Rekan kerja berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang saya hadapi	0,720	0,3061	Valid
	Atasan dan Rekan kerja mau mendengarkan keluhan-keluhan yang saya sampaikan saat bekerja	0,713	0,3061	Valid
	Rekan kerjamaumemberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang disaat saya membutuhkan	0,651	0,3061	Valid
	Atasan saya selalu memberikan pujian	0,940	0,3061	Valid

	apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan			
--	--	--	--	--

Sumber : data primer diolah (2018)

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel adalah 0,3061 (nilai r tabel untuk 30 sampel), sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

UIN IMAM BONJOL
PADANG

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	N=30		Rule of thumb	Keputusan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
Stres kerja (X1)	5	0,764	0,6	Reliabel
Dukungan sosial (X2)	5	0,846	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	5	0,785	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2018)

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat hasil perhitungan dari nilai *cronbach alpha*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika mempunyai $alpha > 0,6$. Dalam penelitian ini *alpha* menunjukkan nilai $> 0,6$ sehingga disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja maka dilakukan pengujian hipotesis secara parsial terhadap persamaan regresi. Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS membuktikan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$, maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil perhitungan nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* untuk model yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 4.9
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,49388384
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,117
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,893
Asymp. Sig. (2-tailed)		,403

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan $0,403 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data

yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$

b. Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan uji VIF yang dijabarkan dalam matrik korelasi, maka akan dapat dilihat apakah terdapat korelasi sesama variabel bebas (Multikolinearitas). Jika terdapat korelasi sesama variabel bebas dieliminir atau dikeluarkan dari regresi berganda.

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel bebas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,351	,381		6,174	,000		
1 streskerja	-,107	,099	-,118	-1,084	,283	,809	1,237
Dukungan sosial	,581	,087	,728	6,658	,000	,809	1,237

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : data primer diolah (2018)

Hasil VIF yang diperoleh dalam tabel diatas menunjukkan variabel bebas dalam regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan tolerance value berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam regresi yang dibentuk.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data berasal dari varians yang sama atau tidak, untuk itu dapat dilihat pada gambar berikut:

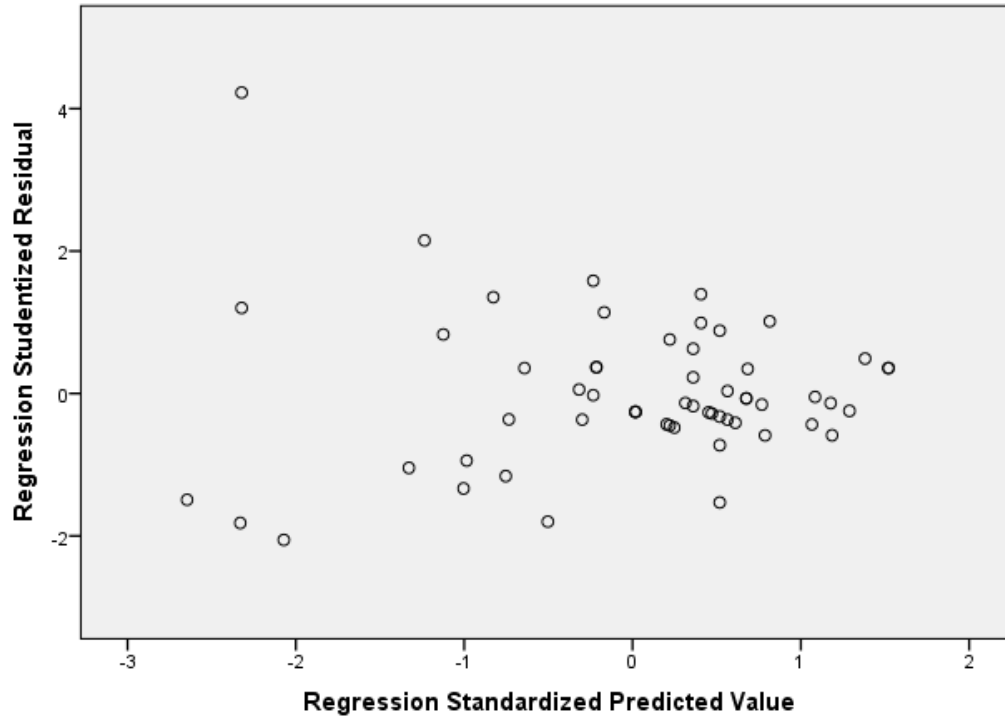
UIN IMAM BONJOL
PADANG

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kepuasankerja



Sumber : Data primer diolah (2018)

Dari hasil tersebut terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan hasil demikian, kesimpulan yang diambil adalah bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis terhadap regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (stres kerja dan dukungan sosial) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Dari pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,351	,381		6,174	,000
1 streskerja	-,107	,099	-,118	-1,084	,283
Dukungan sosial	,581	,087	,728	6,658	,000

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : data primer diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat menjelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,351 - 107X_1 + 581X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,351 menunjukkan bahwa tanpa adanya X₁(stres kerja), X₂(dukungan sosial), kepuasan kerja mencapai 2,351. sehingga dari persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,351 yang berarti bahwa tanpa adanya stres kerja dan dukungan sosial, kepuasan kerja telah mencapai 2,351.

- 2) Nilai koefisien regresi stres kerja (X1) sebesar -0,107 yang artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti jika koefisien regresi stres kerja naik 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). sebesar 0,107 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi dukungan sosial (X2) sebesar 0,581 yang artinya dukungan sosial berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group). Hal ini berarti jika dukungan sosial naik 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group) sebesar 0,581 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 ^a	,468	,449	,503	1,402

a. Predictors: (Constant), dukungansosial, streskerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel diatas menjelaskan nilai R Square adalah sebesar 0,468. Hal ini berarti kontribusi atas stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 46,8%, sedangkan 53,2% lainnya

adanya kontribusi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang didapatkan dengan t_{tabel} . Jika H_a ditolak H_0 diterima atau hipotesis alternatif ditolak, berarti secara sendiri-sendiri variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Jika H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis alternatif diterima, berarti secara sendiri-sendiri variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

1) Hipotesis nilai signifikan dari model koefisien antara stres kerja dan kepuasan kerja adalah:

H_0 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group).

H_a : Diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group).

Variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,084 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,67303 dengan nilai signifikan sebesar $0,283 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

2) Hipotesis nilai signifikan dari model koefisien antara dukungan sosial dan kepuasan kerja adalah:

H₀ : Diduga dukungan sosial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

H_a : Diduga dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

Variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,658 \geq t_{tabel}$ sebesar $1,67303$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

c. Uji F

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian secara bersamaan terhadap variabel bebas. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,252	2	6,126	24,233	,000 ^b
	Residual	13,904	55	,253		
	Total	26,155	57			

a. Dependent Variable: kepuasankerja

b. Predictors: (Constant), dukungansosial, streskerja

Sumber : data primer diolah (2018)

Dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $24,233 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,16 dengan *sig* sebesar $0,000 \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu:

1. Pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel stres kerja (X1) memiliki nilai

t_{hitung} sebesar $-1,084 \leq t_{tabel}$ sebesar $1,67303$ dengan nilai signifikan sebesar $0,283 \geq 0,05$. Hasil tersebut sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tita Isnovijanti tahun 2002 juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Polres Pati Jateng)”. Hasil penelitiannya adalah bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja

Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel dukungan sosial (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,658 \geq t_{tabel}$ sebesar $1,67303$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hasil tersebut sesuai dengan dugaan awal dan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tita Isnovijanti tahun 2002 juga melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Di Polres Pati Jateng)”. Hasil penelitiannya adalah bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Secara bersama-sama stres kerja dan dukungan sosial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dimana nilai F_{hitung} sebesar $24,233 \geq F_{tabel}$ sebesar $3,16$ dengan sig sebesar $0,000 \leq 0,05$.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis mengenai pengaruh stres kerja dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-1,084 \leq t_{tabel}$ sebesar 1,67303 dengan nilai signifikan sebesar $0,283 \geq 0,05$.
5. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana variabel dukungan sosial (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,658 \geq t_{tabel}$ sebesar 1,67303 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$.
6. Secara bersama-sama stres kerja dan dukungan sosial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dimana nilai F_{hitung} sebesar 24,233 $\geq F_{tabel}$ sebesar 3,16 dengan sig sebesar $0,000 \leq 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak pimpinan perlu lebih memperhatikan stres kerja dan dukungan sosial sehingga pencapaian kepuasan kerja karyawan yang merupakan tujuan perencanaan manajemen dapat tercapai. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan selalu mengadakan sosialisasi jika ada peraturan-peraturan baru yang menyangkut beban kerja karyawan. Pimpinan sebaiknya lebih menjelaskan secara terperinci tugas yang harus dijalankan oleh bawahannya sehingga karyawan merasa mendapat dukungan oleh pimpinan, lebih menjadikan situasi kerja yang kondusif sehingga antar pegawai bisa berkomunikasi sekaligus berinteraksi dengan baik satu sama lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih jauh faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan PT. Igaras (Semen Padang Group).

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*, Jakarta : Alfabeta, 1998
- Ambarwati, Diah, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*, Semarang : Universitas Diponegoro, 2014
- A, Karyawan Pt. Igarar (Semen Padang Group), *wawancara Langsung*, Padang, 20 Maret 2018, jam. 16.30.
- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Ayu Ni Komang, Purdini, *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (Hva) Toeloengredjo Kabupaten Kediri)*, Malang : Universitas Brawijaya, 2016
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuntitatif*, Jakarta : Kencana, 2006
- Dhania dan Dhini Rama, *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Medical Representatif Kota Kudus)*, Universitas Muria Kudus, Volume 1, No 1, 2010
- Hani, Handoko, T., *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010
- Herwinda Putri, Rizky, *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Ara Shoes Indonesia)*, Semarang : Universitas Diponegoro, 2013
- Isnovijanti, Tita, *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Studi Kasus di Polres Pati Jateng*, Semarang : Universitas Diponegoro, 2002
- Latifa, Mas Hanim, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Hull Construction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4, No 3, 2016

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya, 2009

Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2010

Priyatno, Duwi, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*, Yogyakarta : Gava Media, 2013

PT. Igaras (Semen Padang Group), *Profil Perusahaan*, diakses pada 20 Maret 2018 dari www.igasar.co.id

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2013

Robbins, S. P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang, 2013

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2006

Susilawati, Endang, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Buton*, Makassar : Universitas Hasanuddin, 2013

Taylor, Shelley E dan Letitia Anne Peplau, *Psikologi Sosial*, Jakarta: Kencana Predana Media, 2003

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Wijono, Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2010

Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2015

Yusuf, Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta, PT:Fajar Interpratama Mandiri, 2014

Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006



LAMPIRAN

**UIN IMAM BONJOL
PADANG**



PT. IGASAR

(SEMEN PADANG GROUP)

DISTRIBUTOR SEMEN - TRANSPORTASI
RENTAL ALAT BERAT - MANUFACTURING
IMPORTIR - GENERAL CONTRACTOR -
INDUSTRI - PENGEMBANG

No : 0230 /KRE/DIVSDM-IGSSP/05.2018
Hal : **Izin Melakukan Penelitian**

Padang, 30 Mei 2018

Kepada Yth,
Ketua Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol
Di
Tempat

Dengan hormat

Menunjuk surat Saudara Nomor : 2169/Un.13/FEBI/B.V/PP.00.9/05.2018, tanggal 14 Mei 2018 perihal permohonan izin untuk melakukan Riset lapangan untuk penulisan Skripsi dengan data Mahasiswa sbb :

No	NAMA	NIM	JUDUL
1.	Feli Yunita sari	1413060229	Pengaruh Stres Kerja dan dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar.

Pada prinsipnya dapat kami setujui sesuai dengan permintaan Saudara berdasarkan surat dengan nomor yang telah disebutkan diatas dan pelaksanaannya mulai tgl 4 Juni 2018 sampai selesai.

Demikian disampaikan, atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



ISMAL.
Ka. Divisi SDM

KANTOR PUSAT :

INDARUNG PADANG
Telp. : 0751 - 34057 - 74855 - 74856
74857 - 74858 - 202522
Fax. : 0751 - 72501 - 74854

KANTOR PERWAKILAN :

Bukittinggi : Jalan Raya Bukittinggi - Payakumbuh Km. 9

Pekanbaru : Jalan HR. Soebrantas Km. 11.5

Jambi : Jalan Lingkar Selatan I - Palmerah Jambi Selatan
Muaro Bungo : Jalan Lintas Sumatera Bungo - Bangko KM 12
Muaro Bungo Jambi

PT. Iga Binamix
(Anak Perusahaan) : Jalan Garuda Sakti, Simp. Panam, KM 1, Pekanbaru

Telp. 0752 - 426694
Fax. 0752 - 446695
Telp. 0761 - 7056614
Fax. 0761 - 66530
Telp./Fax. 0741 - 443922
HP. 08116610193

Telp. 0761 - 562719
Fax. 0761 - 562718

BANK :

BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)
BANK MANDIRI
BANK BRI

BANK MUAMALAT
BANK BII

BANK NEGARA INDONESIA 1946
BANK NAGARI

BANK CIMB NIAGA
MANDIRI SYARIAH

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group)

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi (TAS) pada program Strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, saya:

Nama : Feli Yunita Sari

NIM : 1413060229

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Igasar (Semen Padang Group)”. Data yang diperoleh semata-mata untuk ilmu dan tidak untuk dipublikasikan. Sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasi dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Feli Yunita Sari

No responden :

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Umur : 20-25
 26-35
 >35

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Lama Bekerja : < 1 Tahun 4 Tahun
 1 Tahun >5Tahun
 2 Tahun
 3 Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pernyataan di dalam angket dengan cermat.
2. Berikan tanda cek (√) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi yang anda rasakan.
3. Satu pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban
4. Pilihan jawaban yang tersedia:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Faktor Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji dan insentif yang didapatkan cukup banyak dan adil sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Kesesuaian antara keahlian dengan bidang pekerjaan dapat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya sering mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan saya					
4.	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
5.	Pimpinan mampu bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar aturan kerja					

Faktor Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Beban kerja yang sulit dan berlebihan dalam bekerja akan membuat saya menjadi stres					
2.	Adanya tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil membuat saya menjadi stres					
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap tugas					

	yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan					
4.	Adanya konflik antara karyawan dengan pimpinan dan rekan kerja					
5.	Saya merasa bahwa balas jasa yang diberikan kurang memuaskan					

Faktor Dukungan Sosial

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Atasan dan rekan kerja sering memberitahukan informasi yang dibutuhkan untuk menunjang profesi					
2.	Rekan kerja berusaha mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang sedang saya hadapi					
3.	Atasan dan Rekan kerja mau mendengarkan keluhan-keluhan yang saya sampaikan saat bekerja					
4.	Rekan kerja mau memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang disaat saya membutuhkan					
5.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					

Hasil Uji Validitas

1. Stres Kerja

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Streskerja
x1.1	Pearson Correlation	1	,158	,531**	,185	,461*	,569**
	Sig. (2-tailed)		,406	,003	,328	,010	,001
	N	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	,158	1	,539**	,590**	,543**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,406		,002	,001	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	,531**	,539**	1	,291	,466**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002		,118	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	,185	,590**	,291	1	,215	,636**
	Sig. (2-tailed)	,328	,001	,118		,254	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	,461*	,543**	,466**	,215	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,009	,254		,000
	N	30	30	30	30	30	30
streskerja	Pearson Correlation	,569**	,847**	,789**	,636**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

PADANG

2. Dukungan Sosial

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Dukungan sosial
x2.1	Pearson Correlation	1	,510**	,649**	,468**	1,000**	,940**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,009	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,510**	1	,706**	,428*	,510**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,018	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,649**	,706**	1	,084	,649**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,659	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,468**	,428*	,084	1	,468**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,009	,018	,659		,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	1,000**	,510**	,649**	,468**	1	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,009		,000
	N	30	30	30	30	30	30
dukun gansos ial	Pearson Correlation	,940**	,720**	,713**	,651**	,940**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

UIN IMAM BONJOL
PADANG

3. Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	kepuasan kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	-,073	,335	-,057	,613**	,431*
	Sig. (2-tailed)		,702	,071	,767	,000	,017
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	-,073	1	,666**	,795**	,464**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,702		,000	,000	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	,335	,666**	1	,600**	,576**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,071	,000		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	-,057	,795**	,600**	1	,420*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,767	,000	,000		,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	,613**	,464**	,576**	,420*	1	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,021		,000
	N	30	30	30	30	30	30
kepuasankerja	Pearson Correlation	,431*	,821**	,854**	,767**	,812**	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

1. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	5

2. Dukungan Sosial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

UNIVERSITAS PADJARAN
PADJARAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,49388384
	Absolute	,117
Most Extreme Differences	Positive	,117
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,893
Asymp. Sig. (2-tailed)		,403

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

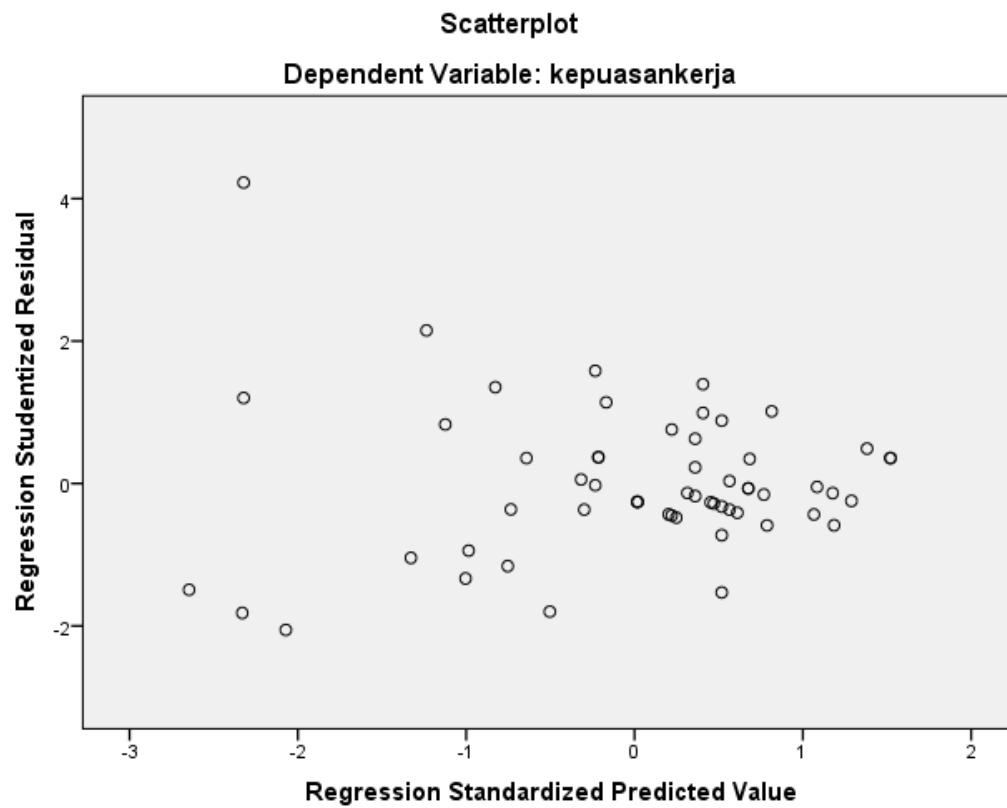
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,351	,381		6,174	,000		
1 streskerja	-,107	,099	-,118	-1,084	,283	,809	1,237
Dukungan sosial	,581	,087	,728	6,658	,000	,809	1,237

a. Dependent Variable: kepuasankerja

3. Uji Heterokedastisitas



UIN IMAM BONJOL
PADANG



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,351	,381		6,174	,000		
1 streskerja	-,107	,099	-,118	-1,084	,283	,809	1,237
Dukungan sosial	,581	,087	,728	6,658	,000	,809	1,237

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,684 ^a	,468	,449	,503	1,402

a. Predictors: (Constant), dukungansosial, streskerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,351	,381		6,174	,000		
1 streskerja	-,107	,099	-,118	-1,084	,283	,809	1,237
Dukungan sosial	,581	,087	,728	6,658	,000	,809	1,237

a. Dependent Variable: kepuasankerja

3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,252	2	6,126	24,233	,000 ^b
	Residual	13,904	55	,253		
	Total	26,155	57			

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Tabulasi Awal

No	Jenis kelamin	Umur	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Rata-rata	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata-rata	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Rata-rata
1	1	1	1	4	5	5	4	3	4.2	5	5	5	3	5	4.6	3	5	5	5	3	4.2
2	1	2	4	3	5	5	3	5	4.2	4	3	3	5	4	3.8	3	5	5	5	5	4.6
3	2	3	5	5	4	4	5	3	4.2	4	3	3	5	4	3.8	3	5	5	5	3	4.2
4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3.8	3	5	5	5	3	4.2
5	1	1	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	5	5	5	5	4.8
6	1	3	6	4	3	3	4	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2
7	2	3	5	4	2	4	2	4	3.2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.6
8	2	1	1	4	2	3	4	5	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.2
9	2	3	4	4	4	1	3	5	3.4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.6
10	1	1	2	5	2	3	4	5	3.8	5	4	4	5	5	4.6	4	4	5	5	4	4.4
11	1	3	3	2	5	1	4	4	3.2	4	4	4	5	4	4.2	4	5	5	4	4	4.4
12	1	3	4	4	2	4	2	5	3.4	5	4	4	4	5	4.4	5	5	5	5	5	5
13	2	1	1	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.8
15	1	2	4	4	3	4	4	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2
16	1	3	5	5	2	4	3	4	3.6	2	4	3	5	2	3.2	5	2	4	3	4	3.6
17	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	2	3	4	5	4	5	4	4.4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
19	2	2	2	3	1	2	3	2	2.2	1	4	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2.2
20	2	2	2	3	1	2	3	2	2.2	1	3	3	1	1	1.8	3	1	2	3	2	2.2
21	1	1	1	3	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	3.2	3	4	4	5	4	4
22	1	2	3	3	1	2	3	2	2.2	1	4	3	5	1	2.8	5	3	5	5	5	4.6
23	1	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4.6
24	2	3	5	4	5	5	4	5	4.6	5	4	3	4	5	4.2	5	2	4	3	4	3.6
25	2	1	2	4	5	4	5	4	4.4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
26	2	2	4	5	2	4	3	4	3.6	2	4	3	5	2	3.2	3	4	4	5	4	4
27	1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.6
28	1	1	1	4	5	4	5	4	4.4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
29	1	1	2	3	1	2	3	2	2.2	1	2	3	1	1	1.6	5	2	4	3	4	3.6
30	1	2	2	2	1	2	2	2	2.2	1	2	2	1	1	1.6	5	5	5	5	5	5

Tabulasi Akhir

No	Jenis kelamin	Umur	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Rata-rata	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Rata-rata	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Rata-rata
1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4.6	3	5	5	5	3	4.2
2	1	2	4	5	5	4	5	5	4.8	4	3	3	5	4	3.8	3	5	5	5	5	4.6
3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	3.8	3	5	5	5	3	4.2
4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3.8	3	5	5	5	3	4.2
5	1	1	1	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4.2	4	5	5	5	5	4.8
6	1	3	6	4	5	5	3	5	3.8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2
7	2	3	5	4	4	4	5	3	4.2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.6
8	2	1	1	3	5	4	3	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.2
9	2	3	4	5	4	5	3	4	3.6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4.6
10	1	1	2	4	2	3	4	5	3.8	5	4	4	5	5	4.6	4	4	5	5	4	4.4
11	1	3	3	4	2	3	4	5	3.8	4	4	4	5	4	4.2	4	5	5	4	4	4.4
12	1	3	4	5	3	3	4	4	3.8	5	4	4	4	5	4.4	5	5	5	5	5	5
13	2	1	1	4	2	4	2	4	3.4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	2	3	3	4	3	4	4	4	3.4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4.8
15	1	2	4	4	4	4	3	4	3.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.2
16	1	3	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	2	3.2	5	2	4	3	4	3.6
17	1	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	1	2	3	2	5	1	4	4	4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
19	2	2	2	4	2	4	2	5	4.4	1	4	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2.2
20	2	2	2	4	4	4	4	4	2.2	1	3	3	1	1	1.8	3	1	2	3	2	2.2
21	1	1	1	4	5	4	5	4	2.2	4	2	2	4	4	3.2	3	4	4	5	4	4
22	1	2	3	3	1	2	3	2	4	1	4	3	5	1	2.8	5	3	5	5	5	4.6

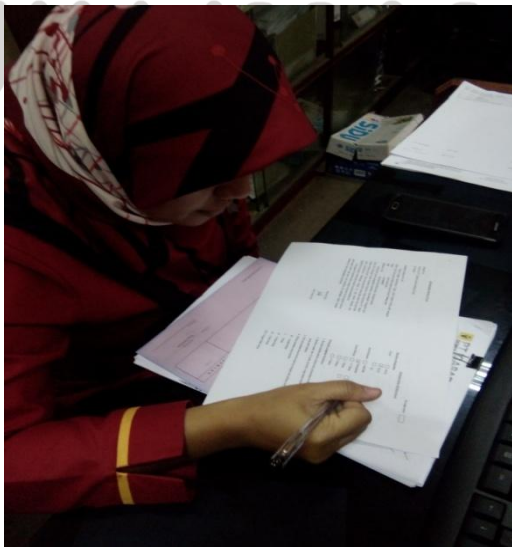
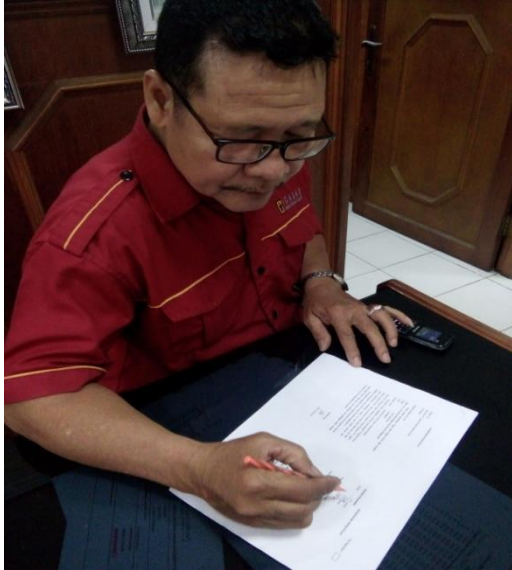
23	1	2	4	3	1	2	3	2	2.2	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5	4.6
24	2	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4.2	5	2	4	3	4	3.6
25	2	1	2	3	1	2	3	2	4.4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
26	2	2	4	3	4	4	5	4	3.6	2	4	3	5	2	3.2	3	4	4	5	4	4
27	1	2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.6
28	1	1	1	5	2	4	3	4	4.4	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
29	1	1	2	5	5	5	5	5	2.2	1	2	3	1	1	1.6	5	2	4	3	4	3.6
30	1	2	3	4	5	4	5	4	2.2	1	2	3	1	1	1.6	5	5	5	5	5	5
31	2	3	6	3	1	2	3	2	3.6	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4.4
32	2	2	4	3	1	2	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	2	3	5	4	5	5	4	5	4.6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	2	4	4	2	4	3	4	4.8	5	5	4	5	5	4.8	4	5	5	4	5	4.6
35	2	2	3	4	4	1	3	5	4.6	4	1	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4
36	2	2	3	3	4	4	3	4	4.4	5	5	4	5	5	4.8	4	5	5	4	5	4.6
37	1	2	2	3	4	4	5	4	2.2	5	4	5	3	5	4.4	4	5	4	5	4	4.4
38	1	2	5	4	5	4	5	4	3.6	1	2	3	1	1	1.6	3	1	2	3	2	2.2
39	1	3	4	3	1	2	3	2	3.6	4	3	5	5	4	4.2	5	4	5	4	3	4.2
40	1	2	2	3	3	5	4	3	3.2	3	5	3	3	3	3.4	4	3	5	4	3	3.8
41	1	2	2	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.2
42	1	2	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3.6	4	4	4	4	4	4
43	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4
44	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4
45	2	2	3	4	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	3	4	4	4	4	4	4.2	4	4	4	5	4	4.2	5	4	4	4	4	4.2
47	2	2	3	5	4	4	4	4	3.8	4	4	4	5	4	4.2	5	4	4	4	4	4.2
48	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3.6	5	5	4	5	5	4.8
49	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	5	4	4	4.2

UIN IMAM BONJOL
PADANG

50	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4.2	4	4	4	4	4	4
51	2	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4
52	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3.2	4	2	4	5	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4
53	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3.8	4	4	4	4	4	4	4
54	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3.2
55	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8	3	3	3	3	3	3
56	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4.4	3	3	3	2	3	3	2.8	3	3	3	3	3	3
57	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3.2	3	3	3	3	3	3	3
58	1	3	5	4	4	5	4	5	4.4	3	4	2	4	3	3	3.2	4	4	5	4	5	4.4	4.4



UIN IMAM BONJOL
PADANG



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : **Feli Yunita Sari**
T. TanggalLahir: Padang, 10 Juni 1995
Prodi : EkonomiSyariah
Alamat : Jaruai, RT. 001 RW. 005. Kelurahan
Bungus Barat, Kecamatan Bungus
Teluk Kabung, Kota Padang.
Email : feliyunita1006@gmail.com
Hp : 0823-4133-6634

Orang Tua

Ayah

Nama : **Syafril**
Pekerjaan : Tani
Alamat : Jaruai, RT. 001 RW. 005. Kelurahan Bungus Barat,
Kecamatan Bungus Teluk Kabung, Kota Padang.

Ibu

Nama : **Masna**
Pekerjaan : IbuRumahTangga
Alamat : Jaruai, RT. 001 RW. 005. Kelurahan Bungus Barat,
Kecamatan Bungus Teluk Kabung, Kota Padang.

Jenjang Pendidikan

- SDN 05 Jaruai Tahun2001-2007
- SMP Negeri 19 Padang Tahun 2007-2010
- SMA Negeri 11 Padang Tahun 2010-2013
- UIN Imam Bonjol Padang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi
Ekonomi SyariahTahun 2014-2017