

**STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL
REPUBLIK INDONESIA MALAYSIA DI KOTA X**

SKRIPSI



**Oleh:
BAIQ ASTITI DWI RIZKI AMALIA
202010230311343**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
202**

**STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL
REPUBLIK INDONESIA MALAYSIA DI KOTA X**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



BAIQ ASTITI DWI RIZKI AMALIA

NIM : 202010230311343

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

BAIQ ASTITI DWI RIZKI AMALIA

Nim : 202010230311343

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 17 JANUARI 2024

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



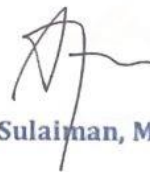
Sofa Amalia, S.Psi., M.Si

Anggota I



Dr. Istiqomah., M.Si

Anggota II

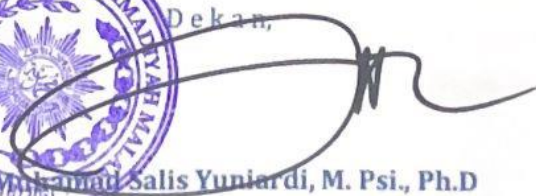


Ahmad Sulaiman, M.Ed (CPEP)



Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Baiq Astiti Dwi Rizki Amalia
NIM : 202010230311343
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia Di Kota X

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 5 Februari 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yang menyatakan



Sofa Amalia, S.Psi., M.Si



Baiq Astiti Dwi Rizki Amalia

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahhirabbil`Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan lancar. Tidak lupa sholawat serta salam, penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan cahaya dan jalan yang terang menuju kehidupan yang penuh rahmat ini.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami hambatan, namun berkat bantuan bimbingan, Kerjasama, dan semangat dari berbagai pihakakhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pertama, terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mamik dan meme sebagai orang tua penulis, Bapak Lalu Jumaidi dan Ibu Baiq Aluh Nurbayani, serta Kakak Iya, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan do`a dan dukungan tiada hentinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terima kasih kepada Bapak Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
4. Terima kasih kepada Ibu Sofa Amalia, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing dan memberikan masukan berupa ide-ide disela-sela kesibukan beliau selaku Ketua Program Studi Psikologi.
5. Terima kasih kepada Ibu Ratih Eka Pertiwi, S.Psi., M.Psi selaku dosen wali yang sudah memberi arahan dan dukungan disela-sela kesibukan beliau.
6. Terima kasih kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmunya selama penulis belajar di Fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Terima kasih kepada seluruh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X Malaysia yang telah memberikan penajaran dan hiburan saat proses magang dan pengambilan data skripsi ini.
8. Serta terima kasih kepada teman teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang sedari awal memberikan dukungan, hiburan, dan semangat kepada penulis agar bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini sudah layak disajikan untuk mendapatkan gelar Strata-1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis butuhkan untuk perbaikan yang progresif kedepannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi.

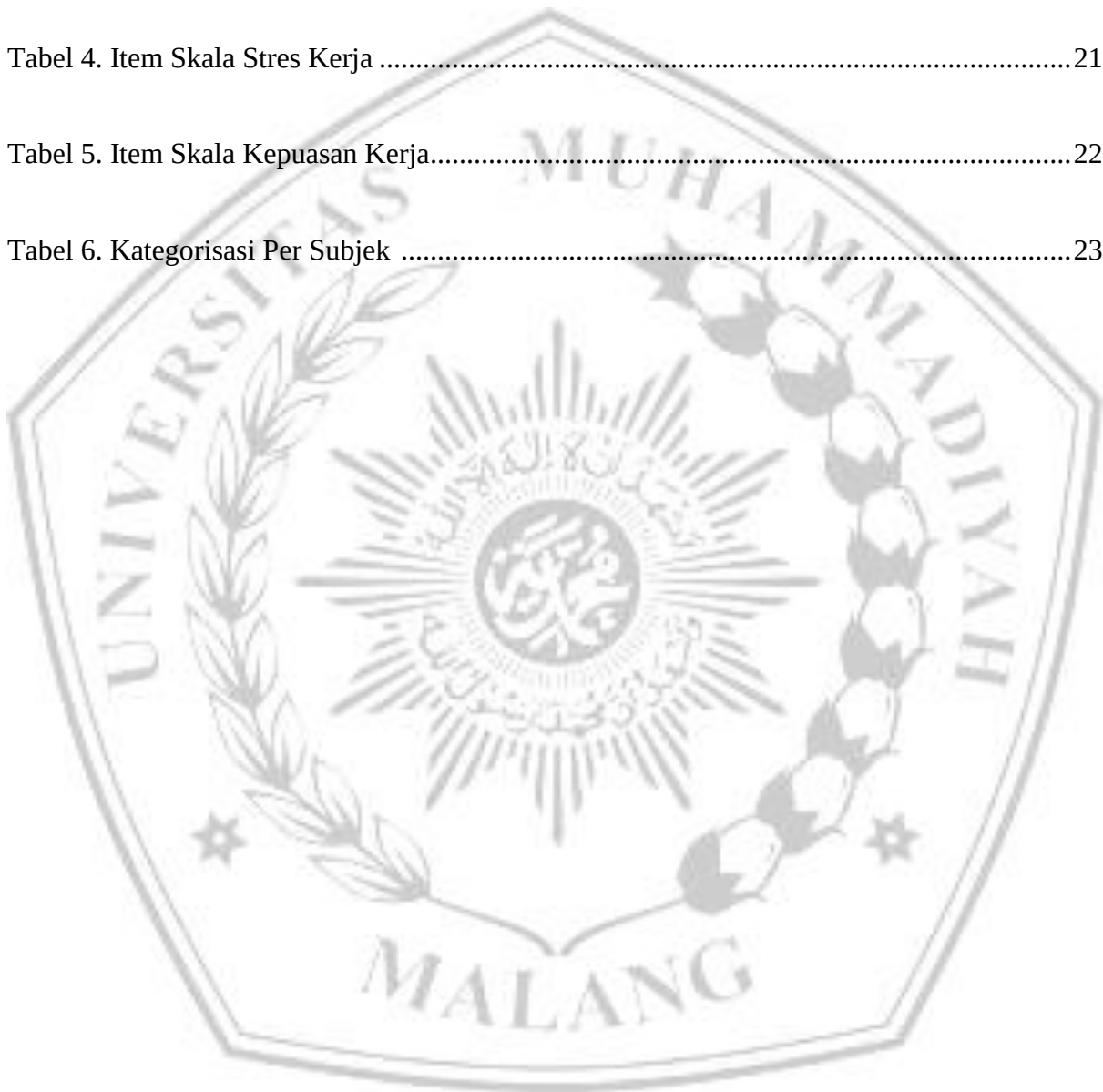
Penulis,
Baiq Astiti Dwi Rizki Amalia

DAFTAR ISI

<i>SURAT PERNYATAAN</i>	<i>ii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>iii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>iv</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>v</i>
<i>DAFTAR LAMPIRAN</i>	<i>vi</i>
<i>Abstrak</i>	<i>1</i>
<i>LATAR BELAKANG</i>	<i>2</i>
<i>Kepuasan kerja</i>	<i>5</i>
Dimensi Kepuasan Kerja	<i>5</i>
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	<i>6</i>
Dampak Kepuasan Kerja	<i>6</i>
<i>Stress Kerja</i>	<i>7</i>
Dimensi Stress Kerja.....	<i>7</i>
Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	<i>7</i>
Dampak Stres Kerja	<i>8</i>
<i>HASIL PENELITIAN</i>	<i>12</i>
<i>DISKUSI</i>	<i>13</i>
<i>SIMPULAN DAN IMPLIKASI</i>	<i>16</i>
<i>REFERENSI</i>	<i>17</i>
<i>LAMPIRAN</i>	<i>19</i>

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian	11
Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian	12
Tabel 3. Analisis Spearman's	13
Tabel 4. Item Skala Stres Kerja	21
Tabel 5. Item Skala Kepuasan Kerja.....	22
Tabel 6. Kategorisasi Per Subjek	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Verifikasi	19
Lampiran 2. Surat Keterangan Plagiarisme	20
Lampiran 3. Item Skala Stres Kerja	21
Lampiran 4. Item Skala Kepuasan Kerja	22
Lampiran 5. Tabel Kategorisasi Subjek.....	23
Lampiran 6. Informed Consent	24
Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	26
Lampiran 8. Uji Normalitas Variabel Stres Kerja	27
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	27
Lampiran 10. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja.....	29
Lampiran 11. Kategorisasi Skor T Variabel Stres Kerja	30
Lampiran 12. Kategoriasi Skor T Variabel Kepuasan Kerja	30
Lampiran 13. Analisis Hubungan Spearman's	31



STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA STAF KONSULAT JENDERAL REPUBLIK INDONESIA DI X MALAYSIA

Baiq Astiti Dwi Rizki Amalia
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

baiqastitidwi@gmail.com

Abstrak. Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia memiliki berbagai macam tugas yang harus dikerjakan dengan cepat. Namun, hal tersebut bisa memicu stress pada staf. Stres kerja bisa memicu kurangnya produktifitas staf sehingga dibutuhkan kepuasan kerja. Staf yang puas berkontribusi pada prestasi lembaganya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepuasan kerja terkait dengan kesejahteraan mental staf, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kebahagiaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja pada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis korelasional dengan total 23 orang staf yang menjadi sampel penelitian. Metode pengumpulan datanya menggunakan penyebaran kuesioner skala *Job Stress Survey* (JSS) (stress kerja) dan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (kepuasan kerja). Analisis data menggunakan analisis *spearman*. Hasil penelitian didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($\text{sig} = 0.02$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Staf KJRI, Malaysia

Abstract. The staff of the Consulate General of the Republic of Indonesia have various tasks that need to be done quickly. However, this can trigger stress among the staff. Work-related stress can lead to decreased staff productivity, thus requiring job satisfaction. Satisfied staff contribute to the achievements of their institution and create a positive work environment. Job satisfaction is related to the mental well-being of staff, reducing stress levels and increasing happiness. The aim of this research is to determine the relationship between work-related stress and job satisfaction among the staff of Consulate General of the Republic of Indonesia X. This research uses a quantitative correlational approach with a total of 23 staff members as research samples. Data collection methods use the distribution of *Job Stress Survey* (JSS) (work-related stress) and *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (job satisfaction) questionnaires. Data analysis uses *Spearman* analysis. The results of the research show significant relationship between work-related stress and job satisfaction ($\text{sig} = 0.02$). This indicates that the higher the work-related stress, the lower the level of job satisfaction.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, KJRI Staff, Malaysia

Di dalam dunia yang penuh dengan persaingan sekarang, lembaga harus memunculkan berbagai cara agar mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Terdapat banyak faktor yang mendukung untuk mewujudkan hal tersebut. Salah satunya dan yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia bagian yang penting untuk menggerakkan lembaga. Sumber daya manusia merupakan pondasi utama yang harus dimiliki oleh lembaga. Pada hakikatnya pemimpin sebuah lembaga telah menyadari bahwa manusia merupakan kekayaan yang paling berharga. Manusia merupakan sebuah harta yang berfungsi jangka panjang dimana manusia sangatlah penting bagi suatu lembaga, akan tetapi staf seringkali terlupakan. Dengan adanya persaingan bisnis yang sengit di zaman sekarang lembaga didesak untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan demikian dapat mendatangkan kelangsungan hidup (Gofur, 2018). Dalam sebuah lembaga haruslah mempunyai sumber daya manusia yang mampu untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik supaya mampu untuk memenangkan persaingan bisnis tersebut. Dengan demikian, para staf pada lembaga haruslah dijaga dan dikembangkan agar lembaga memunculkan output yang baik untuk lembaga itu sendiri.

Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri adalah lembaga kenegaraan yang bertugas untuk mewakili segala urusan dan kepentingan Indonesia di negara lain ataupun di lembaga internasional. Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri terdiri dari 95 Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), 30 Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), 4 Konsulat Republik Indonesia (KRI), serta 3 Perutusan Tetap Republik Indonesia (PTRI) pada PBB ataupun Perwakilan Republik Indonesia tertentu yang memiliki sifat sementara. KJRI dan KRI memiliki sedikit perbedaan dengan KBRI, dimana KJRI sendiri memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan konsuler di dalam wilayah kerja pada negara penerimanya. Sedangkan KBRI dan PTRI memiliki tugas khusus sebagai Perwakilan Diplomatik untuk melaksanakan kegiatan diplomatik di seluruh wilayah negara penerima maupun Lembaga internasional. Akan tetapi antara KJRI dan KBRI memiliki persamaan dimana keduanya bertugas untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan pemerintah Republik Indonesia (Astuti, 2020).

Konsulat Jenderal Republik Indonesia X menjadi salah satu di antara 132 perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Menurut Lampiran Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 tahun 2010 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Luar Negeri, disebutkan bahwa jumlah formasi seluruh Pegawai Setempat yang tersebar di 132 perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri total sebanyak 2.722 orang dengan persentase sebanyak 46% atau 1256 orang berada di Benua Asia (Astuti, 2020).

Konsulat Jenderal Republik Indonesia di X (KJRI X) merupakan perwakilan konsuler Indonesia di X, Malaysia. Pada tahun 1994, perwakilan ini statusnya ditingkatkan dari konsulat menjadi konsulat jenderal berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 10 Tahun 1994. Wilayah kerja KJRI X mencakup tiga negara bagian yaitu Kedah, X, dan Perlis. Terdapat beberapa kedudukan seperti, Konsul Jenderal, Kepala Kanselerei (HOC), Fungsi Konsuler, Fungsi Ekonomi, Fungsi Penerangan dan Sosial Budaya, Administrasi, Fungsi Komunikasi, Staf Teknis Imigrasi, Staf Teknis POLRI, Liaison Officer TNI Angkatan Udara, dan Liaison Officer TNI Angkatan Laut.

Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia dihadapkan pada permasalahan-permasalahan pekerjaan yang rumit. Tugas KJRI adalah memberikan pelayanan cepat kepada WNI, baik dalam hal pengurusan dokumen maupun penyelesaian permasalahan lainnya seperti lapor diri, legalisasi, pengurusan paspor dan surat keterangan, surat keterangan menikah baik dengan WNI maupun warga negara asing, surat kepengurusan kematian, surat keterangan kelahiran, pendidikan WNI di luar negeri. Warga Negara Indonesia yang membutuhkan layanan konsuler dan imigrasi dapat datang secara langsung ke loket Konsuler KJRI, dengan melengkapkan dan menyerahkan semua dokumen yang dibutuhkan sesuai ketentuan. Disisi lain staf haruslah memberikan pelayanan dengan prinsip dan berfokus pada visi misi lembaga, yaitu memberikan kepuasan bagi pemohon sementara di sisi lain staf merasa bosan dengan siklus pekerjaan yang selalu berulang serta para staf harus selalu berhadapan dengan para pemohon yang sulit diberi pengertian. Kondisi ini tentunya menimbulkan stress kerja. Oleh sebab itu penting bagi KJRI X untuk memenuhi kebutuhan staf dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dampak stress dari tekanan kerja dapat dikurangi serta kepuasan kerja pada staf akan meningkat.

Kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa staf tetap bahagia dan memberikan kontribusi terbaik staf. Staf yang merasa puas cenderung loyal terhadap lembaga tempat staf bekerja, bahkan dalam situasi yang sulit. Staf bekerja bukan karena tekanan eksternal, melainkan karena memiliki visi untuk meningkatkan lembaga. Semangat dan dedikasi staf terhadap pekerjaan muncul ketika staf merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja pada staf juga menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, di mana keluhan berkurang, produktivitas meningkat, dan fokus pada pekerjaan menjadi lebih tinggi (Sunarta, 2019). Terdapat beberapa masalah yang akan muncul apabila kepuasan kerja pada staf kecil antara lain, pertama ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab yang ada pada staf, staf merasa kurangnya pengakuan yang diterimanya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ketidakcocokan nilai antara para staf dengan lembaga, dan lain sebagainya.

Mengupayakan pencapaian kepuasan kerja memiliki signifikansi yang besar, baik bagi individu maupun bagi lembaga. Manfaat pertama dari kepuasan staf terletak pada fakta bahwa individu cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi pekerjaan staf saat ini. Kepuasan staf sangat krusial untuk mempertahankan staf yang berkompeten dan berbakat, suatu kebutuhan penting bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang suatu lembaga. Kehilangan staf merupakan tantangan utama yang dihadapi oleh banyak lembaga. Ketika individu diperlakukan dengan baik di lingkungan kerja, memiliki peluang pengembangan, merasa dihargai oleh atasan, dan menerima gaji sesuai waktu, staf jarang mempertimbangkan untuk beralih pekerjaan. Memegang staf yang berbakat memberikan keunggulan kompetitif bagi lembaga, karena staf cenderung berkontribusi lebih efektif daripada rekrutan baru. Lembaga yang kehilangan banyak staf cenderung kurang menarik bagi calon staf yang ingin bergabung, sementara individu yang tidak puas dengan pekerjaan staf dapat memberikan citra buruk tentang lembaga tersebut kepada orang lain (Sunarta, 2019).

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja adalah sebuah aksi general tentang pekerjaan seseorang sebagai tanda pembeda antara satu dengan akibat yang diterima oleh staf. Hal ini dapat dilihat dari budi pekerti saat bekerja, kedisiplinan, dan pencapaian staf yang dicapai saat bekerja untuk mewujudkan tujuan suatu lembaga (Cahya dan Ubaidillah, 2023). Dengan demikian kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosional yang membuat hati senang atau tidak dan bagaimana para staf menganggap pekerjaan staf. Kepuasan kerja memiliki tiga

dimensi yaitu *intrinsik*, *ekstrinsik*, dan *general*. Dari hal di atas dapat diketahui bahwa banyaknya manfaat dari kepuasan kerja yang tinggi, akan tetapi banyak yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja pada staf salah satunya stres kerja.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada staf. Pertama lingkungan kerja, dimana faktor ini mencakup aspek fisik seperti tata ruang yang nyaman serta aspek non fisik seperti kesejahteraan karyawan. Faktor yang kedua adalah motivasi, dimana faktor ini berarti semangat kerja pada staf yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga staf merasa puas. Faktor yang terakhir adalah sikap komitmen pada staf, dimana staf yang berkomitmen pada lembaga berarti staf merasa puas dengan pekerjaannya.

Pemberian berbagai fasilitas dan keuntungan oleh lembaga kepada staf memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan staf (Sutrisno dkk, 2022). Kepentingan kepuasan kerja saat ini semakin terasa dalam konteks lembaga. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas lembaga, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan dapat menjadi pemicu munculnya berbagai masalah dalam lembaga, seperti absensi, konflik antara manajer dan staf, tingkat pergantian staf yang tinggi, stres pada staf, dan sejumlah kendala lain yang dapat menghambat pencapaian tujuan lembaga itu sendiri. Dari perspektif staf, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi, penurunan moral kerja, serta penurunan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ketika kepuasan kerja tinggi, hubungan positif akan terbentuk antara pekerja dan pekerjaannya, dan dari situ diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Makkira, dkk (2022) stress kerja merupakan sesuatu yang menghubungkan antara emosi, proses kognitif, serta kondisi manusia pada pekerjaan staf. Stress kerja merupakan sebuah tekanan yang dialami oleh para staf, dimana hal ini bisa disebabkan oleh pekerjaan yang tidak mampu staf selesaikan, banyaknya beban pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, masalah sosial, dan lain sebagainya. Sehingga stress akan muncul kepada para staf di tempat kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Robbins (2017) yaitu, Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu mencakup variabel seperti usia dan lama masa kerja. Di sisi lain, faktor pekerjaan yang dapat memicu stres termasuk tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan dalam lembaga. Melalui faktor-faktor ini, pekerja memiliki potensi untuk mengalami stres di lingkungan kerja. Ditambahkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parker & Decotiss (2013) yang membagi stress kerja menjadi 2 dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*. Terdapat pula 6 faktor yang menyebabkan stress kerja yang dirumuskan oleh Ritonga & Syafrizaldi (2019) yaitu *extra organizational stressor*, *grup stressor*, *individual stressor*, beban kerja, pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan.

Menurut Sanjaya (2021) stress kerja mempunyai dampak yang kurang baik bagi kepuasan kerja. Dimana saat tingkat stress kerja termasuk tinggi, maka tingkat kepuasan kerja pada staf akan menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suartana dan Dewi (2020) ketika stress kerja yang terlalu tinggi akan memberikan pengaruh kepada kemampuan seorang staf dalam lingkungannya, akan memberikan pengaruh terhadap pengerjaan tugas staf yang menjadi kurang maksimal, dengan demikian kepuasan terhadap pekerjaannya menjadi tidak terpenuhi. Akan tetapi disebutkan dalam penelitian Sasuwe dkk (2018) stress kerja tidak memunculkan

dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) ditemukan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif dimana apabila stress kerja meningkat kepuasan kerja akan meningkat juga.

Dengan permasalahan tersebut dan beberapa kajian literatur hasil temuan empiris penelitian ini penting karena memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh staf di Konsulat Jenderal Republik Indonesia khususnya di KJRI X Malaysia. Dengan demikian peneliti mengangkat judul “Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia Malaysia di Kota X”.

Kepuasan kerja

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja adalah sebuah aksi general tentang pekerjaan seseorang sebagai tanda pembeda antara satu dengan akibat yang diterima oleh staf apakah staf tersebut merasa senang atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari adab saat bekerja, kedisiplinan, dan pencapaian staf yang dicapai saat bekerja untuk mewujudkan tujuan lembaga (Cahya dan Ubaidillah, 2023). Ditambahkan dengan pendapat Bhastary (2020) Kepuasan kerja mencakup sikap, perilaku, dan perspektif yang dimiliki seorang pekerja ketika sedang menjalankan tugas kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja adalah sebuah keadaan emosional yang membuat hati senang atau tidak dan bagaimana para staf menganggap pekerjaan staf.

Dimensi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa komponen dimensi yang diusulkan menurut Sanubari & Amalia (2019), yaitu:

1. **Kepuasan Ekstrinsik**
Mencakup sejauh mana para staf merasa puas dengan perlakuan yang diterima, kebijakan, kompensasi, peningkatan kemampuan, peluang, serta pengakuan yang didapatkan.
2. **Kepuasan Intrinsik**
Dimensi intrinsik mencakup faktor-faktor tertentu di dalam lingkup pekerjaan yang menganjurkan kesempatan kegiatan, kemandirian, variasi, status sosial, norma norma moral, keamanan, pelayanan sosial, kewenangan, pemanfaatan kemampuan, tanggung jawab, kreativitas, dan prestasi.
3. **Kepuasan Umum**
Aspek ini adalah pengukuran secara umum dari kepuasan kerja secara keseluruhan, menggabungkan faktor intrinsik dan ekstrinsik

Menurut skala tersebut, kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek utama, yaitu kepuasan kerja secara keseluruhan, kepuasan intrinsik, dan kepuasan ekstrinsik. Ketiga aspek ini diperoleh melalui tiga proses rasionalisasi, yaitu a) ekspektasi terhadap lingkungan kerja yang didasarkan pada latar belakang, kemampuan individu, dan minat; b) terbentuknya sikap kerja yang dipengaruhi oleh pemenuhan ekspektasi di tempat kerja; dan c) sikap tersebut membentuk penilaian terhadap lingkungan kerja atau tingkat kepuasan kerja staf (Sukrajat, 2019).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Saputra, S., & Andani, K. W. (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang mencakup segala hal yang berkaitan dengan sekitar staf, dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam menjalankan tugas-tugas staf. Hakikatnya, lingkungan kerja tidak hanya melibatkan aspek-aspek materi, tetapi juga dimensi psikologis di tempat kerja. Oleh karena itu, penting bagi tempat kerja untuk menyediakan fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang seimbang, mulai dari aspek fisik, seperti tata ruang yang nyaman, kebersihan, ventilasi yang baik, pengaturan warna, tingkat pencahayaan, hingga unsur-unsur non-fisik, seperti kondisi kerja staf, kesejahteraan karyawan, hubungan interpersonal di antara staf, hubungan staf dengan atasan, dan bahkan ketersediaan tempat ibadah. Semua ini dapat berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

2. Motivasi

Motivasi sebagai sebuah upaya yang disengaja oleh lembaga, memainkan peran krusial dalam mendorong staf untuk secara sukarela terlibat dalam perilaku tertentu yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan, sehingga mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya. Keterlibatan motivasi ini tidak hanya memberikan dorongan ekstra, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai akan cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi, ketekunan, semangat, dan semangat kerja yang tinggi. Seluruh dinamika ini tidak hanya memberikan dampak positif pada hasil kerja staf, tetapi juga membentuk dasar penting bagi pencapaian kepuasan kerja yang berkelanjutan.

3. Sikap komitmen staf

Komitmen lembaga sebagai kesetiaan staf terhadap Lembaga memegang peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Komitmen ini tercermin dalam kesediaan staf untuk tetap berada dalam lembaga, berkontribusi secara aktif pada pencapaian tujuan lembaga, dan tanpa keinginan untuk meninggalkan lembaga dengan alasan apapun. Keberlanjutan komitmen lembaga ini tidak hanya menciptakan atmosfer kerja yang stabil, tetapi juga menjadi faktor utama dalam menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa puas dengan peran dan kontribusi staf dalam mencapai tujuan bersama.

Dampak Kepuasan Kerja

Pemberian berbagai fasilitas dan keuntungan oleh lembaga kepada staf memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaan staf (Sutrisno dkk, 2022). Kepentingan kepuasan kerja saat ini semakin terasa dalam konteks lembaga. Kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas lembaga, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan dapat menjadi pemicu munculnya berbagai masalah dalam lembaga, seperti absensi, konflik antara manajer dan staf, tingkat pergantian staf yang tinggi, stres pada staf, dan sejumlah kendala lain yang dapat menghambat pencapaian tujuan lembaga itu sendiri. Dari perspektif staf, ketidakpuasan dapat menyebabkan penurunan motivasi, penurunan moral kerja,

serta penurunan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ketika kepuasan kerja tinggi, hubungan positif akan terbentuk antara pekerja dan pekerjaannya, dan dari situ diharapkan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Stress Kerja

Menurut Makkira, dkk (2022) yang dimaksud tentang stress adalah sebuah keadaan dimana seseorang akan muncul kontradiksi antara fisik dan psikis, proses ini akan memunculkan emosi dari bagaimana manusia untuk berpikir serta keadaan staf tersebut. Selaras dengan pendapat menurut Cohen dkk (2016) stres adalah konsep umum yang mencerminkan situasi di mana tuntutan lingkungan dari suatu keadaan melebihi persepsi psikologis individu dan kemampuan fisiologisnya untuk mengatasi secara efektif. Dengan demikian stres merupakan keadaan ketegangan yang mampu mempengaruhi timbulnya emosi, proses pikiran, kondisi siswa, serta merupakan hasil penafsiran tentang keterkaitannya di suatu lingkungan secara fisik maupun psikososial.

Dimensi Stress Kerja

Menurut Parker & DeCotiis (2013) dimensi stress kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. *Time Stress*
Tekanan waktu berkaitan dengan perasaan seseorang dimana staf berada dalam situasi tekanan. Ini mencerminkan persepsi seseorang saat melakukan tugas tetapi tidak dapat menyelesaikannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan.
2. *Anxiety*
Ketegangan atau tekanan yang dialami oleh staf sehubungan dengan pekerjaan staf merupakan sumber kecemasan. Kecemasan ini merupakan kondisi emosional yang tidak menyenangkan dan dapat memberikan dampak adaptif atau maladaptif.

Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut pendapat dari Febriana (2016) terdapat faktor fisik yang dapat memicu stres kerja seperti kelelahan, kurang waktu istirahat, serta beban kerja yang berlebihan. Sedangkan menurut Robbins (2017) terdapat faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu mencakup variabel seperti usia dan lama masa kerja. Di sisi lain, faktor pekerjaan yang dapat memicu stres termasuk tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, hubungan interpersonal, dan perubahan dalam lembaga. Melalui faktor-faktor ini, pekerja memiliki potensi untuk mengalami stres di lingkungan kerja. Sedangkan menurut Ritonga & Syafrizaldi (2019) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi stress kerja, yaitu:

1. *Extra Organizational Stressor*
Pada faktor ini staf merasakan ketidakaturan dalam peran staf. Faktor ini terdiri dari perubahan dalam bidang sosial teknologi, lingkungan keluarga, relokasi, situasi ekonomi dan keuangan, perbedaan ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal.
2. *Group Stressor*
Bagaimana staf dapat berintegrasi dengan baik dalam konteks kerja. *Group stressor* termasuk kurangnya solidaritas dalam kelompok, kekurangan dukungan sosial, serta adanya konflik di tingkat individu, hubungan antarindividu, dan kelompok.
3. *Individual Stressor*

Individual stressor yang dimaksud adalah bagaimana kejelasan dalam karir staf.

4. **Beban Kerja**
Staf yang bekerja dalam shift yang berlebihan mengalami kelelahan keesokan harinya karena harus bekerja Kembali.
5. **Pengembangan Karir**
Pertumbuhan dan kesiapan seseorang dalam bernegosiasi dan mengambil keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya adalah faktor penentu keberhasilan. Perkembangan karir dapat menjadi sumber stres potensial yang melibatkan ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan, dan kurangnya promosi.
6. **Hubungan dalam pekerjaan**
Hubungan di tempat kerja mencerminkan bagaimana sikap staf terhadap rekan kerja dan pimpinan. Kurangnya hubungan yang baik antara pekerja dan pimpinan dapat menimbulkan stres di tempat kerja, terutama terkait dengan kesulitan dalam memberikan tanggung jawab kepada bawahan. Hal ini terlihat ketika staf enggan menyampaikan laporan pekerjaan dan meminta temannya untuk bertemu dengan pimpinan. Pada saat tersebut, staf terlihat cemas, pucat, dan gemetaran

Dampak Stres Kerja

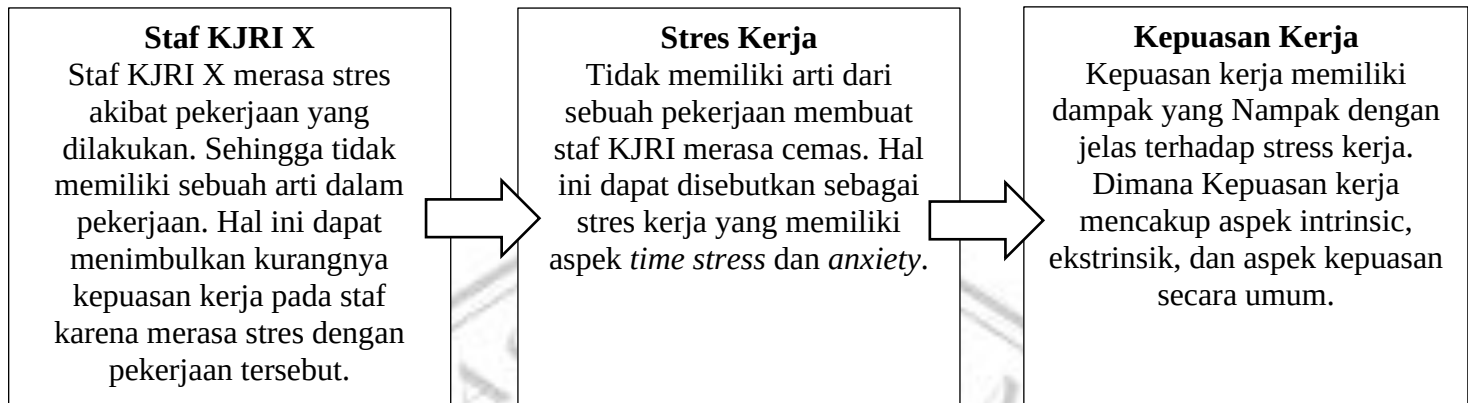
Dengan mempertimbangkan pengaruhnya pada fisik, mental, dan kinerja, Panigrahi (2016) membagi stres menjadi dua jenis dampak, yaitu:

1. **Eu-stress**
Eu-stress merupakan tingkat stres yang masuk akal dan dapat diatasi oleh individu. Stres ini membawa efek positif setelahnya. Eu-stress dapat menginspirasi semangat untuk bekerja, memunculkan kemampuan tersembunyi, dan mendorong seseorang untuk mencoba hal-hal baru. Stres yang terukur dengan baik seperti ini dapat membawa menuju keberhasilan.
2. **Distress**
Distress adalah tingkat stres yang berlebihan dan merugikan bagi individu. Stres ini dapat menimbulkan dampak negatif pada tubuh dan pikiran, seperti depresi, serangan jantung, dan sebagainya.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Stress Kerja

Stres di tempat kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan staf, menjadi respons terhadap potensi risiko (T & Gupta, 2018). Kepuasan kerja adalah ekspresi atau perasaan senang atau tidak senang terkait dengan hasil pekerjaan seseorang (Dewi & Bagia, 2018). Dampak dari stres kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh tekanan bagi staf, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja staf (Sanjaya, 2021). Atheya dan Arora (2014) mengartikan stres di lingkungan kerja sebagai situasi yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaan staf yang ditandai oleh adanya perubahan pada individu yang merasa terpaksa untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang tidak sesuai dengan fungsi normal staf. Ini berarti bahwa stres kerja yang dialami oleh staf dapat mempengaruhi persepsi staf terkait pekerjaan dan hasil yang staf capai (Wibowo dkk., 2015). Studi yang dilakukan oleh Wibowo dkk (2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Merujuk kepada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia yang

bekerja dengan penuh pertimbangan antara ingin mewujudkan visi misi lembaga dan keadaan staf yang diposisikan dalam pekerjaan yang rumit.



Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan fenomena yang ditemukan maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah korelasional. Dimana pendekatan ini bertujuan untuk memberi gambaran fakta hubungan yang muncul dalam penelitian. Jenis penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah terdapat hubungan antara variabel yang diuji. Dengan demikian penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasional (Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan melihat hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja pada staf. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner. Penelitian dengan cara kuesioner maksudnya adalah metode penelitian dengan landasan filsafat positivisme yang digunakan dengan pengambilan sampel secara acak dan menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya, kemudian analisis data bersifat statistik/kuantitatif yang bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Maksud kuesioner disini adalah teknik untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan cara para responden akan diberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan yang berbentuk tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2013).

Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah sebuah daerah yang terbentuk atas subjek yang memiliki kualitas bahkan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya yang kemudian akan diambil kesimpulan. Dengan pengertian tersebut, populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X. Sampel merupakan sejumlah kecil yang diambil dari totalitas, bisa berupa individu, tempat, atau objek-objek lain yang dijadikan representasi dari keseluruhan atau yang dijadikan sebagai objek penelitian (Sugiyono, 2013).

Sampel dalam penelitian ini sejumlah 23 staf yang dengan sukarela mengisi skala yang sudah disebarkan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, dimana teknik ini menentukan sampel berdasarkan ketersediaan subjek. Dalam pendekatan ini, peneliti memilih responden atau unit sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Tidak seperti pengambilan sampel acak, *accidental sampling* mempertimbangkan ciri-ciri khusus atau karakteristik yang diinginkan untuk merepresentasikan populasi atau fenomena yang sedang diteliti.



Tabel 1. Gambaran Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	56,5%
Perempuan	10	43,5%
Usia		
Dewasa Awal (20-40)	17	74%
Dewasa Akhir (41-65)	6	26%
Masa kerja		
<2 tahun	1	4,3%
2-5 tahun	6	26,1%
>5 tahun	16	69,6%
Pendidikan Terakhir		
SLTA	2	8,7%
Sarjana (S1)	16	69,6%
Magister (S2)	5	21,7%
Departemen		
Fungsi Konsuler	10	43,5%
Staf Teknis Imigrasi	4	17,4%
Fungsi Ekonomi	2	8,7%
Fungsi Penerangan dan Sosial Budaya	2	8,7%
Administrasi	1	4,3%
Fungsi Komunikasi	1	4,3%
Liaison Officer TNI	1	4,3%
Angkatan Udara		
Fungsi Imigrasi	1	4,3%
Bagian Imigrasi	1	4,3%
Total	23	100%

Berdasarkan tabel karakteristik subjek di atas, didapatkan hasil total sebanyak 23 responden. Jenis kelamin dari para responden adalah 13 atau 56.5% berjenis kelamin laki-laki dan 10 atau 43.5% berjenis kelamin perempuan. Terdapat 17 orang atau 74% yang memasuki kategori usia dewasa awal (20-40 tahun) dan terdapat 6 orang atau 26% termasuk dalam kategori usia dewasa akhir (41-60 tahun). Untuk kategori pendidikan terakhir, terdapat 2 orang atau 8.7% yang pendidikan terakhirnya paling sedikit yaitu SLTA.

Variabel dan Instrumen penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel bebas atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y). Variabel bebas atau independen (X) adalah stres kerja dan untuk variabel terikat atau dependen (Y) adalah kepuasan kerja.

Alat ukur penelitian yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah *Job Stress Survey* (JSS) yang disusun oleh Donald F. Parker dan Thomas A. DeCotiss (1983). Alat ukur ini mengukur tingkat stres kerja dengan memperhatikan 2 dimensi yaitu *time stress* dan *anxiety*. *Job Stress Survey* (JSS) ini memiliki 13 item. Alat ukur ini memiliki korelasi item total yang berkisar

antara 0.71 - 0.82 dan nilai reliabilitas 0.85. Salah satu item dalam skala ini adalah “Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya”. Pengukuran menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban dengan rentang 1 sampai 4, yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju.

Alat ukur penelitian yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dari Weiss dkk (1967). Alat ukur ini mengukur kepuasan kerja dengan memperhatikan 3 aspek yaitu aspek intrinsik, ekstrinsik, dan kepuasan secara umum. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* memiliki 20 item dengan penjelasan 6 item untuk mengukur kepuasan ekstrinsik, 12 item untuk mengukur kepuasan intrinsik, serta 2 item untuk mengukur kepuasan umum. Alat ukur ini memiliki korelasi item total 0.84 – 0.91 nilai reliabilitas 0.82. Salah satu item dari skala ini adalah “Saya memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini”. Pengukurannya menggunakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban dengan rentang 1 sampai 4 yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Setuju, (4) Sangat Setuju. Alat ukur ini memiliki nilai reliabilitas 0.82.

Prosedur dan analisis data

Penelitian ini dilakukan dengan banyak tahapan penelitian. Tahap pertama, penelitian ini dimulai dengan kegiatan magang di Konsulat Jenderal Republik Indonesia X Malaysia. Saat menjalani magang, peneliti juga mengumpulkan data yang nantinya akan digunakan untuk penelitian skripsi. Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti telah memperoleh izin dari pihak KJRI dan dosen pembimbing sebagai langkah awal sebelum proses pengumpulan data dilaksanakan. Peneliti juga melakukan pencarian literatur untuk menentukan penelitian yang akan dilaksanakan. Selanjutnya peneliti melaksanakan penetapan metode serta skala pengukuran untuk variabel variabel yang akan diuji. Setelah pencarian alat ukur, peneliti menyebarkan skala pengukuran tersebut kepada staf KJRI dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai data tambahan. Tahap selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti setelah pengumpulan data adalah analisis data dengan uji normalitas, uji deskripsi, dan uji hubungan variabel yaitu stres kerja dan kepuasan kerja menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tahap terakhir yang dilakukan oleh peneliti adalah penyusunan laporan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	Tinggi	9	39.2%	30.04	6.219
	Rendah	14	60.8%		
Kepuasan Kerja	Tinggi	13	56.5%	54.48	6.687
	Rendah	10	43.5%		
Total		23	100%		

Berdasarkan tabel 3 deskripsi variabel penelitian menggunakan t score diperoleh hasil terdapat 13 orang atau 56.5% masuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi dan 10 orang atau 43.5%

masuk dalam kategori kepuasan kerja yang rendah. Sedangkan untuk variabel stres kerja terdapat 9 orang atau 39.2% masuk dalam kategori tinggi dan 14 orang atau 60.8% masuk dalam kategori rendah. Rincian kategori subjek dapat dilihat pada tabel 7 di bagian lampiran.

Analisis Hubungan

Tabel 3. Analisis Spearman

Variabel	Spearman's
Stres Kerja – Kepuasan Kerja	0.02

$$n=23, *p < .05, **p < .01, ***p < .001, \text{two-tailed}$$

Berdasarkan tabel analisis hubungan dengan analisis *Spearman Correlation* didapatkan adanya hubungan yang signifikan negatif antara stress kerja dengan kepuasan kerja ($\text{sig} < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja, begitupun sebaliknya. Apabila tingkat stres kerja rendah maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi. Dengan demikian hasil ini sesuai dengan hipotesis peneliti, dimana terdapat hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X.

DISKUSI

Temuan dari penelitian ini mendukung hipotesis bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang saling terkait. Para staf yang menyatakan tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, menciptakan keterkaitan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan tingkat kepuasan kerja staf KJRI X, mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja dapat berdampak negatif terhadap staf itu sendiri. Selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suartana dan Dewi (2020) dimana disebutkan bahwa ketika stress kerja yang terlalu tinggi akan memberikan pengaruh kepada kemampuan seorang staf dalam lingkungannya, akan memberikan pengaruh terhadap pengerjaan tugas staf yang menjadi kurang maksimal, dengan demikian kepuasan terhadap pekerjaannya menjadi tidak terpenuhi. Dampak dari stress kerja antara lain adalah seperti penyakit yang akan timbul pada tubuh, gejala psikologis seperti kebosanan, kecemasan, mudah marah, perilaku prokrastinasi, hingga dapat berdampak pada perubahan produktivitas sehari-hari (Yasa & Dewi, 2019).

Staf di Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) mungkin merasa puas meskipun memiliki banyak tugas karena berbagai faktor yang dapat membantu mereka mengelola stres kerja. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan berikut adalah alasan mengapa para staf merasa puas dengan pekerjaannya, pertama, rasa keterlibatan dalam pekerjaan dapat membantu mengurangi stres. Ketika staf merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak yang positif dan penting, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan hasil kerja mereka. Kedua, memiliki banyak tugas bisa memberikan variasi dalam pekerjaan sehari-hari. Meskipun ini bisa menjadi tantangan, variasi dalam tugas dapat membantu menghindari rasa monoton dan membantu menjaga tingkat kepuasan kerja. Ketiga, memiliki banyak tugas dapat menjadi kesempatan untuk pengembangan keterampilan. Meskipun ini mungkin menambah beban kerja, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru dapat memberikan rasa pencapaian yang positif, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres kerja. Terakhir,

mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja juga penting dalam mengelola stres. Ketika staf merasa didukung dan diberi dorongan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hal ini dapat membantu mengurangi beban stres yang mereka rasakan. Dengan begitu, meskipun memiliki banyak tugas, faktor-faktor ini dapat membantu staf di KJRI untuk tetap merasa puas dan mengelola stres kerja dengan lebih baik.

Meskipun hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja terbukti signifikan, perlu dicatat bahwa beberapa dimensi stres kerja, seperti *time stress* dan *anxiety*, juga memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja staf. Kurangnya waktu yang dimiliki oleh staf KJRI X dengan pekerjaan yang sangat banyak harus diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat menjadi salah satu penyebab stres yang dialami staf. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa staf merasa waktu 24 jam sangat kurang untuk mengerjakan pekerjaan dan istirahat. Ketidakpastian mengenai tanggung jawab pekerjaan, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya fasilitas dukungan untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan adalah beberapa contoh pemicu stres (Wartono, 2017).

Stres di lingkungan kerja adalah pengalaman yang hampir selalu dihadapi oleh staf di kota besar setiap harinya (Wartono, 2017). Terlebih pada penelitian ini staf banyak yang terpisah dari keluarganya. Para staf menjadi kurang produktif dalam mengerjakan pekerjaan staf. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, para staf cenderung mengalami stress akibat sanak kerabat staf yang jauh. Para staf cenderung bekerja di berbagai negara dengan regulasi yang cukup cepat, terlebih para staf yang bekerja dalam departemen konsuler. Menurut hasil wawancara tersebut, salah satu staf kekonsuleran mengeluhkan pekerjaan staf yang dipindah tempatnya setiap 2 hingga lebih dari 5 tahun sekali. Perpindahan tempat staf bekerja akan menimbulkan stress karena harus beradaptasi dengan lingkungan yang baru staf duduki.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi timbulnya stress pada staf, seperti beban kerja yang berlebihan menjadi pemicu utama penurunan kepuasan kerja yang dialami oleh staf. Pada KJRI X terdapat beberapa staf yang bekerja melebihi *job desk* yang seharusnya. Faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat stres adalah beban kerja, di samping faktor-faktor lain seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, batasan waktu, dan sebagainya. Selain itu, gaya manajemen juga memiliki dampak signifikan dalam mempengaruhi perasaan dan menciptakan tingkat stres di antara anggota staf (Yo & Surya, 2015). Beban kerja akan terasa semakin berat apabila saat ada yang ingin meminta izin dan hal ini akan memberatkan staf terlebih ditambah dengan batas waktu pengumpulan pekerjaan pertanggungjawaban kepada atasan.

Faktor-faktor stress kerja yang lain juga diakibatkan seperti kurangnya dukungan sosial yang diterima oleh staf KJRI X. Dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai bentuk bantuan yang diberikan kepada seseorang dalam mengatasi stres di tempat kerja, dan setiap individu memiliki tipe dan karakteristik yang unik, sehingga pengelolaan stres kerja dapat dilakukan secara efektif (Sukoco & Bintang, 2018). Seperti yang terjadi pada KJRI X dimana terdapat beberapa staf tidak mengalami kurangnya kepuasan dalam pekerjaannya akibat kurangnya dukungan dari orang terdekat. Hal ini didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada staf, beberapa staf sedang mengalami hubungan jarak jauh dengan keluarganya, sehingga tidak merasakan adanya dukungan sosial terlebih dari orang terdekat staf.

Kepuasan kerja yang dialami oleh staf salah satunya dapat terlihat dari penempatan kedudukan staf. Pada KJRI X terdapat beberapa staf yang tertekan akibat posisi jabatan yang sedang diduduki. Sehingga terkadang ketidakpuasan dirasakan oleh beberapa staf. Namun menurut hasil wawancara pada salah satu staf KJRI X, staf merasakan kepuasan kerja dengan penempatan posisi yang diberikan pada saat itu. Akan tetapi semakin tinggi posisi jabatan yang diduduki oleh staf tersebut maka semakin besar tanggung jawab yang diemban. Staf tersebut berpendapat bahwa tentu akan ada nilai baik dan buruk dari posisi yang sedang didudukinya, seperti saat dipindahkan ke beberapa negara yang sudah diimpi-impikan. Terdapat beberapa staf yang merasa puas akan posisi yang sedang diduduki, namun terdapat pula yang tidak merasa puas akibat posisi yang sedang didudukinya, karena takut mengemban tanggung jawab yang lebih besar.

Diperlukannya beberapa kegiatan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja pada staf KJRI X. Pengelolaan stres yang efektif yang dilakukan oleh lembaga akan memberikan efek positif pada staf (Sukoco & Bintang, 2018). Implikasi praktis dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya lembaga untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor stres kerja yang dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja staf. Strategi manajemen stres yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi resiko dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis staf. Cara staf untuk mengatur tingkat stresnya sangatlah penting.

Kurang seimbangny hasil yang didapatkan oleh para staf menjadi salah satu hal yang mengurangi kepuasan kerja pada staf. Sebagai salah satu contoh yang diambil saat melakukan wawancara kepada salah satu staf bagian imigrasi yang mengatakan bahwa kurangnya jumlah imbalan yang didapatkan oleh para staf. Staf tersebut mengatakan terlebih untuk ukuran seorang kepala keluarga dengan pendapatan yang relatif kecil masih termasuk kurang untuk menghidupi biaya sehari-hari terlebih dengan keadaan staf yang sudah memiliki anak. Staf tersebut menambahkan apabila staf masih termasuk muda dan belum menikah imbalan tersebut akan terhitung besar. Pekerjaan-pekerjaan yang terkadang memakan waktu lebih dari jam seharusnya belum terhitung dari imbalan yang didapatkan.

Dapat dijelaskan dari semua hasil yang ditemukan dapat dikatakan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan antara satu dengan yang lain. Sehingga sudah seharusnya setiap tugas yang diberikan kepada staf diperhatikan dengan baik. Dengan cara ini, kesejahteraan mental staf dapat dijaga atau bahkan menghindari terjadinya stres yang dapat memunculkan dampak yang lebih baik untuk pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan seseorang dalam mengelola stresnya secara efektif akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Penelitian ini memiliki kelebihan, yaitu untuk melihat hubungan stress kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) yang dianalisis kepada staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia X Malaysia. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan umum yang bisa dijadikan pelajaran oleh staf serta bahan untuk evaluasi agar menjadi lebih baik kedepannya. Terutama yang berhubungan dengan stress kerja dan kepuasan kerja pada staf. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi masyarakat umum terutama para staf di luar KJRI X.

Penelitian ini tentu memiliki kekurangan. Kekurangan dari penelitian ini adalah sampel penelitian yang termasuk sedikit untuk mengetahui hubungan 2 variabel. Namun dengan

kurangnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sudah mewakili setiap departemen yang ada di KJRI X secara keseluruhan. Terlebih dilihat dari jumlah staf yang ada di Konsulat Jenderal Republik Indonesia X yang termasuk sedikit. Kemudian kekurangan yang lainnya dari penelitian ini adalah masih banyak referensi mendukung yang tidak dimasukkan ke dalam diskusi mengenai stress kerja dan kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menemukan bahwa stres kerja yang rendah membuat kepuasan kerja staf menjadi tinggi di Konsulat Jenderal Republik Indonesia X Malaysia. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, seperti tekanan waktu, kecemasan, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan perpindahan tempat kerja. Dalam situasi ini, penting bagi staf KJRI X untuk memperhatikan kebijakan terkait penempatan jabatan, dukungan sosial, dan strategi untuk manajemen stres. Faktor-faktor ini memengaruhi langsung kesejahteraan dan kepuasan kerja staf, yang juga berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Penelitian ini menyarankan perlunya menerapkan kebijakan dan program manajemen stres yang efektif di lingkungan kerja. Strategi untuk mengurangi beban kerja, meningkatkan dukungan sosial, dan memperhatikan kesejahteraan mental staf dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja di KJRI X. Tindakan untuk mencegah dan tindakan untuk memperbaiki juga dapat membantu mengatasi dampak negatif stres kerja, yang dapat berganti untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan lembaga.

Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan pedoman kepada KJRI untuk merancang intervensi atau kegiatan yang sesuai dengan staf dalam rangka peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan stres kerja seperti memberikan layanan konseling. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan untuk menyelidiki topik serupa, sehingga dapat melengkapi kekurangan dan batasan dari penelitian ini.

REFERENSI

- Amir, Taufik. 2009. Inovasi pendidikan melalui problem based learning. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Astuti Y. (2020). Konsekuensi kontribusi social security menambah beban APBN dan mengurangi pendapatan pegawai setempat. *In Simposium Nasional Keuangan Negara* (pp. 355–1115).
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(03), 57-62.
- Cahya, E. S., & Ubaidillah, H. (2023). Work conflict, stress, and job satisfaction: A study of bus crew employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2), 10-21070.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur work life balance, stres kerja dan konflik peranterhadap kepuasan kerja pada wanita pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Cohen, S., Gianaros, P. J., & Manuck, S. B. (2016). A Stage Model of Stress and Disease. *Perspectives on Psychological Science*, 11(4), 456–463. <https://doi.org/10.1177/1745691616646305>
- Dewi, Bagia, & Jana. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4 (2), 154–161.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28-32.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(4), 154-160.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Parker, D. F., & Decotiss, T. A. (2013). Organizational behavior and human performance. In *Theories of Team Cognition: Cross-Disciplinary Perspectives* (Vol. 177). <https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-faktor stres kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37-42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. pearson.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886-895.
- Sanubari, F. T., & Amalia, S. (2019). Gambaran kepuasan kerja pada pengemudi layanan jasa transportasi ojek online. *Cognicia*, 7(1).
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98-106.
- Sasuwe, M., Tewal, B., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja

- karyawan PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Penelitian Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2408–2418. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21009>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan swiss belinn hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863 - 883.
- Sugiyono (2013) Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta, CV. Diakses dari <https://id1lib.org/book/5686376/9d653>
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis manajemen stress pada perusahaan pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(3), 263-278.
- Sukrajap, M. A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(1).
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- T, B., & Gupta, K. (2018). Job Stress and Productivity: A Conceptual Framework.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., Euemun, G. W., & Lorquis, L. H. (1967) Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: Industrial Relation Center, Universitas Minnesota.
- Wibowo, I.G.P., Riana, G., Putra, M.S. 2015. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02. pp: 125-145.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*. Udayana University.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Verifikasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/29/Lab-Psi/UMM/I/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Baiq Astiti Dwi Rizki Amalia
NIM : 202010230311343
Dosen Pembimbing : 1) Sofa Amalia, S.Psi., M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 6 Januari 2024
Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 2. Surat Keterangan Plagiarisme



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/51/Lab-Psi/UMM/I/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Baiq Astiti Dwi Rizki
 NIM : 202010230311343
 Dosen Pembimbing : 1) Sofa Amalia, S.Psi., M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Staf Konsulat Jenderal Republik Indonesia di Penang Malaysia	25%	4%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 8 Januari 2024
 Petugas Cek

[Signature]
 Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 3. Item Skala Stres Kerja

Tabel 5. Item Skala Stres Kerja

<i>Job Stress Survey (JSS)</i>					
No	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya				
2	Bekerja di sini membuat saya sulit untuk menghabiskan waktu yang cukup dengan keluarga saya				
3	Pekerjaan saya lebih banyak dari yang seharusnya.				
4	Saya menghabiskan begitu banyak waktu di tempat kerja.				
5	Seringkali pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya jengkel atau kesal.				
6	Bekerja di sini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain.				
7	Terkadang saat saya memikirkan mengenai pekerjaan, dada saya terasa sesak.				
8	Saya sering merasa bahwa saya sudah menjadi bagian dari lembaga ini				
9	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya.				
10	Saya merasa bersalah apabila saya mengambil jeda waktu dari pekerjaan saya.				
11	Saya terkadang takut mendengar telepon berdering di rumah karena mungkin saja telepon tersebut terkait dengan pekerjaan.				
12	Saya merasa tidak pernah memiliki hari libur.				
13	Terlalu banyak orang di level saya yang kelelahan karena tuntutan pekerjaan				

Lampiran 4. Item Skala Kepuasan Kerja

Tabel 6. Item Skala Kepuasan Kerja

Minnesota Satisfaction Questionnaire					
No	Item	STS	TS	S	SS
1	Mampu tetap sibuk sepanjang waktu.				
2	Anda memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja.				
3	Anda memiliki kesempatan untuk membuat hal yang berbeda setiap hari				
4	Anda memiliki kesempatan untuk menjadi seseorang di komunitas				
5	Atasan mampu memberi arahan kepada bawahan				
6	Atasan mampu mengambil keputusan dengan tepat				
7	Anda dapat melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani Anda				
8	Cara pekerjaan saya menawarkan pekerjaan yang stabil.				
9	Kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.				
10	Kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan.				
11	Kesempatan untuk melakukan sesuatu yang membuat saya menggunakan kemampuan saya.				
12	Kebijakan departemen diterapkan dalam pekerjaan sehari hari				
13	Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
14	Saya memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan ini.				
15	Kebebasan untuk menggunakan penilaian Anda sendiri.				
16	Diberikan kesempatan bagi staff untuk mencoba caranya sendiri agar berhasil.				
17	Kondisi saat bekerja				
18	Cara rekan kerja bekerja sama				
19	Pujian yang saya dapatkan ketika saya melakukan pekerjaan saya dengan benar				
20	Rasa pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan.				

Lampiran 5. Tabel Kategorisasi Subjek

Tabel 7. Kategorisasi Per Subjek

No	Nama	Kategorisasi			
		Kepuasan Kerja	Keterangan	Stres Kerja	Keterangan
1	M	48	Rendah	66	Tinggi
2	LS	57	Tinggi	42	Rendah
3	NY	43	Rendah	45	Rendah
4	G	46	Rendah	56	Tinggi
5	DR	60	Tinggi	40	Rendah
6	A	40	Rendah	50	Tinggi
7	KK	57	Tinggi	48	Rendah
8	M	67	Tinggi	48	Rendah
9	S	51	Tinggi	48	Rendah
10	I	25	Rendah	69	Tinggi
11	IN	57	Tinggi	47	Rendah
12	FF	39	Rendah	66	Tinggi
13	A	58	Tinggi	39	Rendah
14	F	52	Tinggi	43	Rendah
15	I	52	Tinggi	42	Rendah
16	AM	37	Rendah	55	Tinggi
17	A	52	Tinggi	45	Rendah
18	M	58	Tinggi	37	Rendah
19	ANS	63	Tinggi	37	Rendah
20	S	49	Rendah	56	Tinggi
21	A	57	Tinggi	58	Tinggi
22	Rg	46	Rendah	68	Tinggi
23	A	34	Rendah	43	Rendah

Lampiran 6. Informed Consent



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG




KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Klien [REDACTED]

Jenis Kelamin [REDACTED]

Tanggal lahir/umur : [REDACTED]

Alamat : [REDACTED]

Menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh staf laboratorium psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

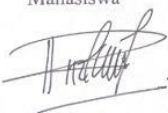
~~mahasiswa psikologi~~

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan
2. Saya bersedia untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di asesmen.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIAKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum, kecuali untuk penyampaian tertulis laporan hasil kepada kepala laboratorium dengan jaminan informasi tertulis maupun gambar pribadi saya dirahasiakan.
4. Saya menyetujui adanya perekaman proses asesmen/intervensi yang berlangsung, dalam bentuk audio, foto, maupun video.
5. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti rangkaian penelitian hingga selesai.

Mahasiswa



(Barq Ashki Dwi)

Responden



Mengetahui,





STARS

Kampus I
Jl. Bendung 1 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 253 (Hunting)
F. +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Beningun Sutarni No.188 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 149 (Hunting)
F. +62 341 562 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.240 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 484 318 (Hunting)
F. +62 341 460 435
E. webmaster@umm.ac.id



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG



KESEDIAAN TERTULIS (INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Klien : 
 Jenis Kelamin : 
 Tanggal lahir/umur : 
 Alamat : 

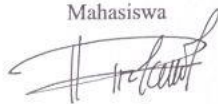
Menyatakan **SETUJU** dan **BERSEDIA** untuk pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh staf laboratorium psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
 mahasiswa psikologi

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia terlibat penuh dan aktif selama proses kegiatan
2. Saya bersedia untuk memberikan informasi yang sejujur-jujurnya berkaitan dengan hal yang akan di asesmen.
3. Identitas dan informasi yang saya berikan akan **DIRAHASIKAN** dan tidak akan disampaikan terbuka kepada umum, kecuali untuk penyampaian tertulis laporan hasil kepada kepala laboratorium dengan jaminan informasi tertulis maupun gambar pribadi saya dirahasiakan.
4. Saya menyetujui adanya perekaman proses asesmen/intervensi yang berlangsung, dalam bentuk audio, foto, maupun video.
5. Guna menunjang kelancaran proses yang dilaksanakan, maka segala hal yang terkait dengan waktu dan tempat akan disepakati bersama.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya dalam keadaan **SADAR** dan **TIDAK ADA PAKSAAN** dari pihak manapun memutuskan untuk menyetujui dan menandatangani surat kesediaan tertulis, sehingga saya bersedia untuk mengikuti rangkaian penelitian hingga selesai.

Mahasiswa


 (Brig Ashih Dwi)

Responden



Mengetahui,


 ()



Kampus I
 Jl. Bangsal 1 Malang, Jawa Timur
 T. +62 341 551 253 (tunling)
 F. +62 341 460 435

Kampus II
 Jl. Bercungan Saday No 168 Malang, Jawa Timur
 T. +62 341 551 140 (tunling)
 F. +62 341 552 060

Kampus III
 Jl. Raya Tlogomas No 248 Malang, Jawa Timur
 T. +62 341 464 518 (tunling)
 F. +62 341 460 435
 E. webmaster@umm.ac.id

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	27.96	36.225	.292	.863
X2	27.39	31.522	.599	.847
X3	27.70	29.221	.850	.828
X4	27.26	32.020	.572	.849
X5	27.83	33.514	.692	.845
X6	27.22	33.087	.691	.844
X7	28.26	33.474	.497	.854
X8	28.00	36.182	.398	.859
X9	27.57	31.711	.656	.843
X10	27.70	39.130	-.107	.882
X11	28.13	33.028	.506	.853
X12	27.83	31.423	.596	.847
X13	27.70	32.858	.588	.848

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.04	38.680	6.219	13

Case Processing Summary

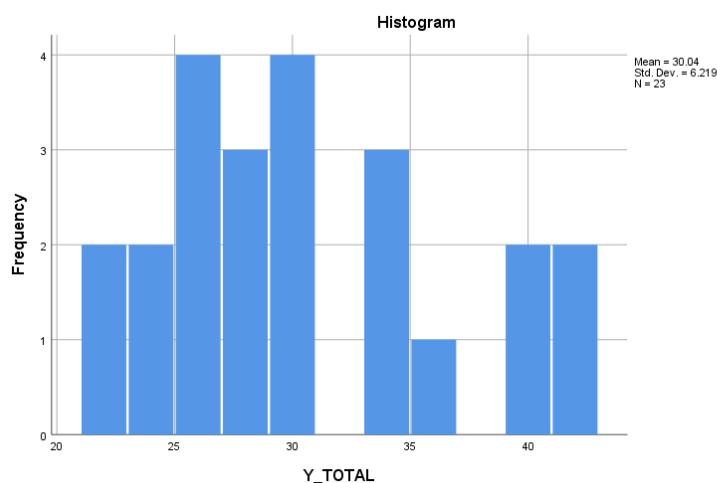
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
X_TOTAL	23	100.0%	0	0.0%	23	100.0%

Lampiran 8. Uji Normalitas Variabel Stres Kerja

Descriptives

			Statistic	Std. Error
X_TOTAL	Mean		30.04	1.297
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	27.35	
		Upper Bound	32.73	
	5% Trimmed Mean		29.83	
	Median		29.00	
	Variance		38.680	
	Std. Deviation		6.219	
	Minimum		22	
	Maximum		42	
	Range		20	
	Interquartile Range		9	
	Skewness		.663	.481
	Kurtosis		-.668	.935

X_TOTAL



Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	23	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	23	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	52.22	42.996	.165	.828
Y2	51.87	44.755	-.054	.838
Y3	51.91	44.356	-.009	.837
Y4	51.65	42.328	.274	.824
Y5	51.83	36.696	.727	.798
Y6	51.70	37.585	.666	.803
Y7	51.61	47.976	-.348	.858
Y8	51.83	40.150	.584	.811
Y9	51.39	42.613	.224	.826
Y10	51.39	40.249	.474	.815
Y11	51.65	40.601	.354	.821
Y12	51.57	40.621	.738	.810
Y13	51.96	36.953	.685	.801
Y14	52.04	36.953	.688	.801
Y15	52.13	39.028	.525	.811
Y16	51.74	42.929	.173	.828
Y17	51.61	38.522	.747	.802
Y18	51.52	41.170	.383	.819
Y19	51.78	39.723	.573	.810
Y20	51.70	38.312	.643	.805

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.48	44.715	6.687	20

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y_TOTAL	23	100.0%	0	0.0%	23	100.0%

Lampiran 10. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Y_TOTAL	Mean		54.48	1.394
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	51.59	
		Upper Bound	57.37	
	5% Trimmed Mean		54.73	
	Median		56.00	
	Variance		44.715	
	Std. Deviation		6.687	
	Minimum		38	
	Maximum		66	
	Range		28	
	Interquartile Range		9	
	Skewness		-.650	.481
	Kurtosis		.265	.935

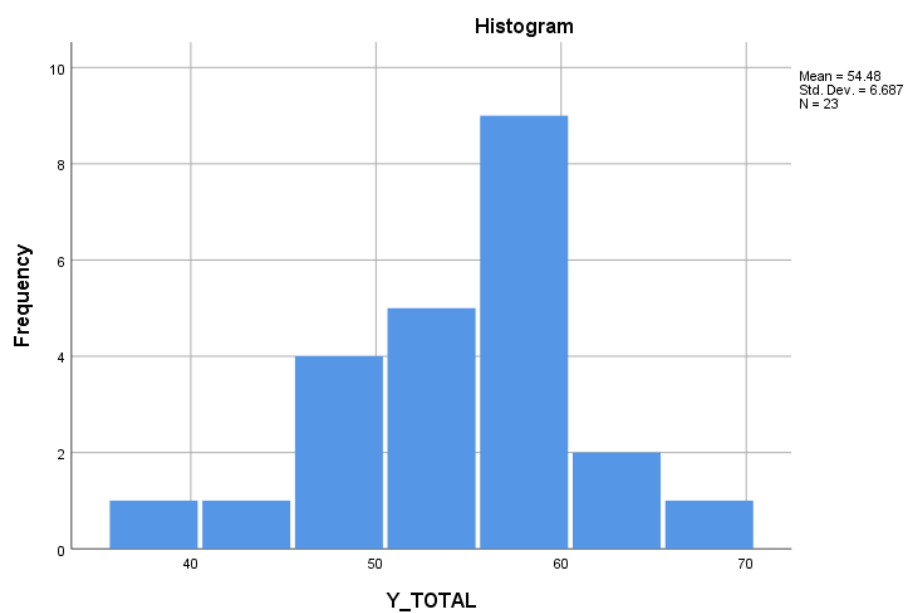
Tests of Normality

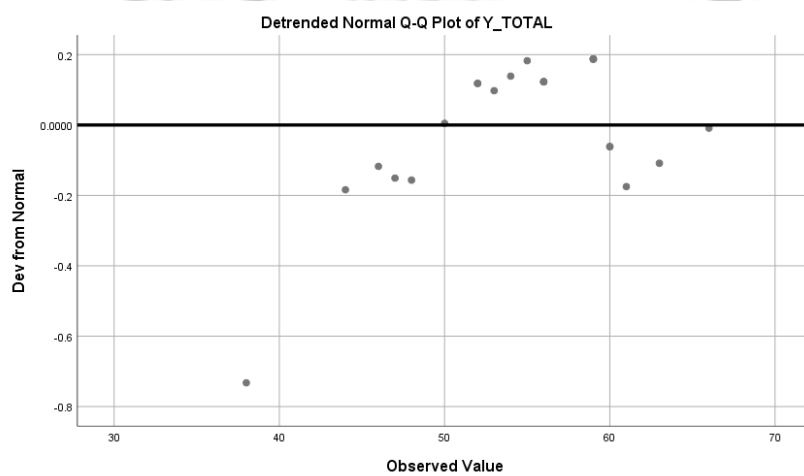
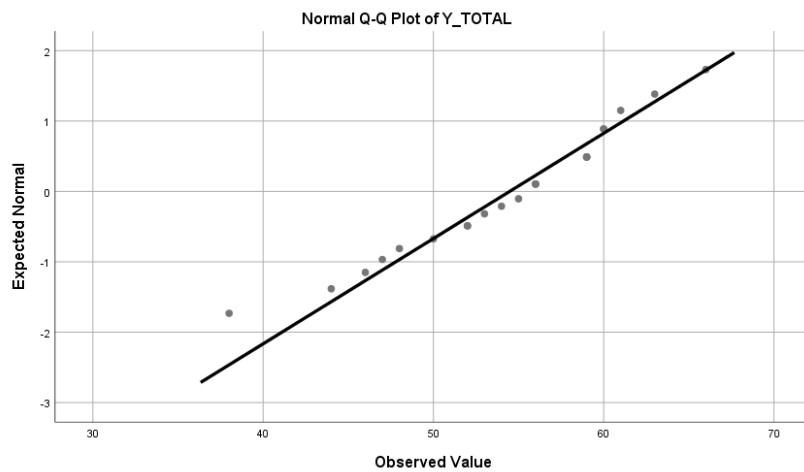
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y_TOTAL	.142	23	.200*	.964	23	.539

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Y_TOTAL





Lampiran 11. Kategorisasi Skor T Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_TOTAL	23	22	42	30.04	6.219
Valid N (listwise)	23				

Lampiran 12. Kategoriasi Skor T Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_TOTAL	23	38	66	54.48	6.687
Valid N (listwise)	23				

Lampiran 13. Analisis Hubungan Spearman's

Correlations

			X_TOTAL	Y_TOTAL
Spearman's rho	X_TOTAL	Correlation Coefficient	1.000	-.613**
		Sig. (2-tailed)	.	.002
		N	23	23
	Y_TOTAL	Correlation Coefficient	-.613**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.002	.
		N	23	23

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

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mini	Maxi	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	mum	mum	Statistic	Deviation	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
		Statistic	Statistic		Statistic				
X_TOTAL	23	22	42	30.04	6.219	.663	.481	-.668	.935
X_TS	23	12	26	17.52	3.953	.768	.481	-.046	.935
X_AX	23	7	23	12.52	3.383	1.194	.481	3.105	.935
Y_TOTAL	23	38	66	54.48	6.687	-.650	.481	.265	.935
Y_I	23	23	41	33.30	4.237	-.546	.481	.307	.935
Y_E	23	11	18	15.70	1.987	-.831	.481	-.051	.935
Y_G	23	3	8	5.48	1.238	-.575	.481	.135	.935
Valid N (listwise)	23								