



**ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA, BEBAN
KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BAPPEDA
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Disusun oleh :

Nama : **ILHAM SAHPUTRA**

NPM : **1415310037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ILHAM SAHPUTRA
NPM : 1415310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA,
BEBAN KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BAPPEDA KOTA BINJAI

MEDAN, 27 OKTOBER 2021

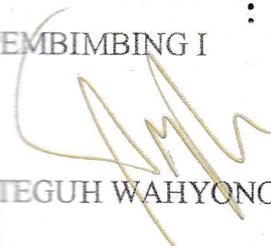
KETUA PROGRAM STUDI


(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc., M)

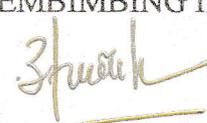


DEKAN
(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I


(TEGUH WAHYONO, SE., MM)

PEMBIMBING II


(ELI DELVI YANTI, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ILHAM SAHPUTRA
NPM : 1415310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA,
BEBAN KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BAPPEDA KOTA BINJAI

MEDAN, 27 OKTOBER 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA I

(TEGUH WAHYONO, SE., MM)

ANGGOTA II

(ELI DELVI YANTI, SE., MM)

ANGGOTA III

(SAMRIN, SE., MM)

ANGGOTA IV

(ANNISA SANNY, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ILHAM SAHPUTRA
NPM : 1415310037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA,
BEBAN KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BAPPEDA KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 27 Oktober 2021



Ilham Sahputra

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ILHAM SAHPUTRA
Tempat / Tanggal Lahir : Binjai / 13-03-1995
NPM : 1415310037
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Gunung Jaya Wijaya

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 29 Desember 2021

Yang membuat pernyataan



ILHAM SAHPUTRA

*Zhuha 17/12.
Acc Jilid wa.*



*Acc A 17/21
Mid box 11*

**ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA, BEBAN
KERJA DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BAPPEDA
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Disusun oleh :

Nama : **ILHAM SAHPUTRA**

NPM : **1415310037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap : ILHAM SAHPUTRA
 Tgl. Lahir : Binjai / 13 Maret 1995
 Pokok Mahasiswa : 1415310037
 Studi : Manajemen
 entrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.39

ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
Analisis stres, konflik kerja, beban kerja dan perilaku terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota binjai	<input checked="" type="checkbox"/>
Analisis gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota binjai	<input type="checkbox"/>
Analisis stres, konflik kerja dan beban kerja dalam mendukung kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPPEDA kota binjai	<input type="checkbox"/>

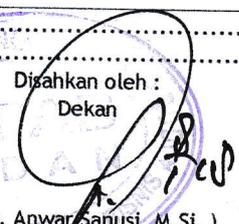
yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 November 2017

Pemohon,

 (ILHAM SAHPUTRA)

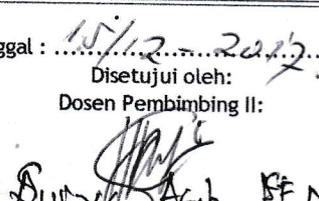
Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)

Tanggal : 13-11-2017
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad S.E.M.Si)

Tanggal : 08-11-2017
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si.)

Tanggal : 15/12-2017
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Surya Asih S.E.M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ILHAM SAHPUTRA
NPM : 1415310037
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Oktober 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
19 November 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 17 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LHAM SAHPUTRA
NPM : 1415310037
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Eli Delvi Yanti, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Oktober 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 17 Desember 2021
Dosen Pembimbing,



Eli Delvi Yanti, SE., MM

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/6/2021 10:00:35 AM

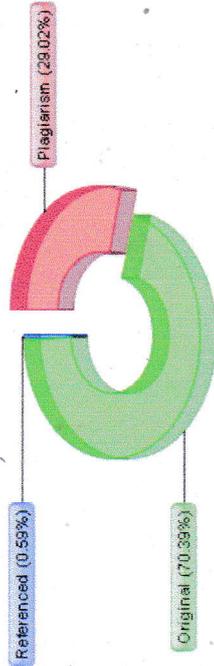
Analyzed document: ILHAM SAHPUTRA_1415310037_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Id
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 53

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU UNIVERSITAS
ERVISI MUHARTANE
PMBANGUNAN PAUL
Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

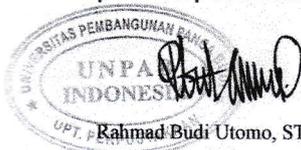
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 685/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : ILHAM SAHPUTRA
NIM : 1415310037
Semester : Akhir
Kelas : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

namanya terhutang sejak tanggal 01 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 01 Oktober 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UPT, **Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom**

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : ILHAM SAHPUTRA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310037
 Jenjang Pendidikan : Strata satu (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis stres, Konflik kerja, Beban kerja Dan perilaku Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada kantor BAPPEDA Kota Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
18 - 2018	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kata Pengantar, Perbaiki ✓ Daftar Isi, seruaikan dengan halaman yang sebenarnya. ✓ Istilah asing, cetak miring ✓ Daftar Pustaka, Perbaiki ✓ Patuhi Pedoman Penulisan karya Ilmiah / Sistematika Penulisan 	<i>[Signature]</i>	
19 - 2018	Sumber yang dikutip, harus ada dalam Daftar Pustaka.	<i>[Signature]</i>	
20 - 2018	Acc. Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	

Medan, 24 Juli 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H.; M.Hum.

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 17 Desember 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ILHAM SAHPUTRA
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 13 Maret 1995
 Nama Orang Tua : SAWALUDDIN
 N. P. M : 1415310037
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0812-6597-3715
 Alamat : Jl. Gunung Jaya Wijaya No. 141 Binjai

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Kerja, dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setesalah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkri sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (b dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ILHAM SAHPUTRA
 1415310037

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai, dan sample sebanyak 60 responden. Hasil analisis stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar -2.095 dan nilai signifikan sebesar 0,041. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.073 dan nilai signifikan sebesar 0,043. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar -3.565 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 4.612 dan nilai signifikan sebesar 0,000. stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai. Berdasarkan pada nilai F hitung 5.940 dengan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,251 yang mengindikasikan bahwa 25% kepuasan kerja didapatkan dengan variable stresskerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu sedangkan sisanya 75% dapat dijelaskan oleh variable lain.

Kata kunci: stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether work stress, work conflict, work load and individual behavior partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the BAPPEDA office in Binjai City. The data analysis technique used is quantitative method with the help of SPSS version 22.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees at the BAPPEDA office in Binjai City, and a sample of 60 respondents. The results of the analysis of work stress have a negative and significant effect on job satisfaction with a t-count value of -2.095 and a significant value of 0.041. Work conflict has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-count value of 2.073 and a significant value of 0.043. Work load has a negative and significant effect on job satisfaction with a t value of -3.565 and a significant value of 0.001. Individual behavior has a positive and significant effect on job satisfaction with a t value of 4.612 and a significant value of 0.000. work stress, work conflict, workload and individual behavior have a positive and significant effect simultaneously on job satisfaction at the Office of BAPPEDA Binjai City. Based on the calculated F value of 5,940 with a significant value of 0.000. The coefficient of determination is 0.251 which indicates that 25% of job satisfaction is obtained by the variables of work stress, work conflict, workload and individual behavior, while the remaining 75% can be explained by other variables.

Keywords: work stress, work conflict, work load and individual behavior and job satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkah dan limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Perilaku Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.”**

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc., M selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Teguh Wahyono, SE., MM selaku dosen pembimbing Skripsi I yang telah membimbing pembuatan skripsi ini sampai dengan selesai.
5. Ibu Eli Delvi Yanti, SE., MM selaku dosen pembimbing Skripsi II yang telah membimbing pembuatan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan urusan kampus.

7. Ayah saya Sawaluddin dan ibunda saya Sardiah yang selalu memberikan do'a, dukungan dan motivasi. Terimakasih untuk segala pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin ya Allah.
8. Dian Sari Pindawati, Novita Sari dan Ari Ananda selaku Saudara Kandung saya yang memberikan do'a dan motivasi saya dalam mengerjakan skripsi ini,
9. Seluruh teman-teman khususnya stambuk 2014 Indri, Frisnanda, Riza, Dimas, Fitri, Della, Bela, Maya, Riska dan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas persahabatan yang tidak akan pernah penulis lupakan.

Atas segala bantuan dan bimbingan serta kerjasama yang baik yang telah diberikan selama proses pembuatan skripsi, maka penulis ucapkan terimakasih dan hanya dapat memanjatkan doa semoga kebaikan tersebut dibalas dengan pahala yang berlipat ganda dan merupakan suatu amal kebaikan disisi Allah SWT.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Medan, 27 Oktober 2021

Ilham Sahputra

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Keaslian Penelitian.	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	12
c. Dampak Kepuasan Kerja	14
d. Indikator Kepuasan Kerja	16
2. Stres Kerja	21
a. Pengertian Stres Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	22
c. Indikator Stres Kerja.....	24
3. Konflik Kerja.....	27
a. Pengertian Konflik Kerja.....	27
b. Tipe-Tipe Konflik Kerja.....	28
c. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja	29
d. Indikator Konflik Kerja	30
4. Beban Kerja	33
a. Pengertian Beban Kerja	33
b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	34
c. Indikator Beban Kerja	36
5. Perilaku Individu	38
a. Pengertian Perilaku Individu	38
b. Jenis-Jenis Perilaku Kerja.....	39
c. Dasar-Dasar Perilaku Individu	39
d. Indikator Perilaku Organisasi	41

	B. Penelitian Terdahulu.....	44
	C. Kerangka Konseptual.	46
	D. Hipotesis.....	50
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	51
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.	51
	1. Tempat Penelitian.....	51
	2. Waktu Penelitian	51
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	52
	1. Variabel Penelitian	52
	2. Defenisi operasonal	53
	D. Populasi dan Sampel	56
	1. Populasi.	56
	2. Sampel.	56
	E. Jenis dan Sumber Data	57
	F. Teknik Pengumpulan Data	57
	G. Teknik Analisis Data.....	58
	1. Uji Kualitas Data.	58
	a. Uji Validitas.....	58
	b. Uji Reliabilitas.....	59
	2. Uji Asumsi Klasik.	59
	a. Uji Normalitas	60
	b. Uji Multikolinieritas	61
	c. Uji Heterokedastisitas.....	61
	3. Uji Regresi Linier Berganda.....	61
	4. Uji Hipotesis	62
	a. Uji T.....	62
	b. Uji F.....	63
	5. Uji Determinasi	64
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	65
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	65
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	77
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
	4. Uji Kualitas Data.....	111
	a. Uji Validitas	111
	b. Uji Reliabilitas.....	115
	5. Uji Asumsi Klasik	117
	a. Uji Normalitas	117
	b. Uji Multikolinieritas	119
	c. Uji Heterokedastisitas.....	120
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	120
	7. Uji Hipotesis.....	122
	a. Uji Parsial (t)	122
	b. Uji Simultan (F).....	123
	8. Uji Determinasi	124

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	125
1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	125
2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	126
3. Pengaruh beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	127
4. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja	128
5. Pengaruh Secara Simultan Stress Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja	129
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	130
B. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dengan perkembangan zaman yang semakin modern dan maju, maka wajar suatu organisasi atau lembaga perlu adanya suatu perubahan untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Dimana perubahan itu terjadi sebagai akibat yang timbul dari suatu proses yang terjadi kemudian menggambarkan antara sebelum dan sesudah peristiwa tersebut baik itu berkaitan dengan perubahan fisik, ide, gagasan dan perilaku yang hasilnya mungkin positif atau mungkin negatif. Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakan, dipimpin dan diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga dengan sepenuhnya agar memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Konsep ini menunjukkan gambaran tentang kemauan dan usaha yang besar, dimana kepuasan kerja merupakan suatu gambaran bahwa seorang pegawai begitu nyaman dan dengan perasaan yang baik dalam melakukan pekerjaanya.

Dalam keseharian di ruang lingkup kantor para pegawai sering mengalami tekanan yang disebabkan oleh pegawai lainya hal ini sering terjadi di beberapa situasi seperti beban tugas yang sering dilimpahkan kepada pegawai yang masih dalam golongan rendah atau pada pegawai honorer yang seharusnya itu bukan tugas mereka. Karena hal tersebut sering sekali seorang pegawai mengalami tekanan karena beban tugas yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan tugas pokok pegawai tersebut. Dalam setiap diri pegawai tentu memiliki sikap dan kemauan masing-masing, hal ini kerap menjadi permasalahan diantara para

pegawai yang sering ribut karena perbedaan pendapat atau berbeda pandangan dalam menyikapi masalah yang ada. Sikap egois sangat mudah untuk menjadi alasan terjadinya sebuah keributan diruang lingkup kantor seperti berdebat agar ide atau gagasannya saja yang harus didengar saat ada sebuah proyek perencanaan pembangunan daerah, hal ini sering terjadi mengingat instansi ini memiliki tugas untuk merencanakan pembangunan di Kota Binjai.

Dengan demikian sangat sulit untuk menyatukan semua pikiran pegawai menjadi satu tujuan yang sama karena memang sebuah perbedaan pendapat sangat mungkin terjadi dalam sebuah diskusi atau perdebatan. Para pegawai juga sering merasa keberatan dengan tugas yang diberikan oleh atasan yang dianggap terlalu besar dan harus diselesaikan tepat waktu hal ini sering membuat pegawai menjadi stres dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya konflik antar pegawai disebabkan beban tugas yang harus diselesaikan sangat banyak. Ini juga membuat pegawai sering bolos atau absen untuk datang ke kantor karena cukup jenuh dengan tugas yang harus diselesaikan. Belum lagi pegawai tidak nyaman dengan lingkungan kantor yang tidak mendukung seperti banyak tumpukan barang seperti berkas-berkas yang menumpuk dan juga peralatan kantor lainnya.

Dengan tuntutan tugas yang cukup besar dan harus diselesaikan tepat waktu wajar saja kalau pegawai menginginkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman untuk membuat pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik, dan tentunya agar mengurangi stres yang dikibatkan oleh sesama pegawai dan apabila ada tugas yang diberikan oleh atasan para pegawai dapat menyelesaikannya dengan situasi nyaman dan tenang. Semua pegawai ingin mendapatkan yang terbaik dalam

bekerja dengan tidak terjadinya stress, beban kerja yang tidak terlalu banyak, menghindari konflik antar sesama pegawai dengan berperilaku sewajarnya dan tidak memberatkan pegawai lainnya, dengan situasi seperti ini sangat memungkinkan untuk pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima menurut Robbins (2016). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain dan penempatan kerja. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai maka hasil kerja yang diharapkan pun tercapai.

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting menurut Robbins (2016). Stres kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini terjadi pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) stres kerja yang dialami oleh para pegawai tidak dirasakannya kepuasan kerja, serta koordinasi pekerjaan yang menyebabkan pegawai lainnya mengalami stres kerja, yang juga disebabkan oleh atasan yang mangkir dari pekerjaannya. Karena hal itu hasil kerja yang diharapkan oleh kantor tidak dapat dicapai oleh para pegawai. Jumlah pegawai di Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Binjai mengalami penurunan jumlah pegawai, dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai 2014-2018

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2014	24	22	46
2015	25	22	47
2016	23	23	46
2017	25	24	49
2018	29	31	60

Sumber: Kantor Bappeda Kota Binjai (2018)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengurangan jumlah pegawai disetiap tahunnya, hal ini dapat disebabkan oleh ketidak puasan pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga mereka tidak merasa nyaman bekerja Di Kantor BAPPEDA Kota Binjai, terutama pegawai honorer. Kantor BAPPEDA Kota Binjai memiliki 60 pegawai, terdiri dari 47 pegawai tetap dan 13 pegawai honorer.

Konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja menurut Tommy (2018). Konflik sering terjadi antar pegawai yang tidak mampu berkerja sama dan perbedaan pendapat saat melakukan pekerjaan. Konflik sangat berpengaruh buruk terhadap kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan. Perasaan yang kurang nyaman akan mempengaruhi hasil kerja dari pegawai tersebut. Konflik tersebut juga kerap dirasakan oleh para pegawai Kantor BAPPEDA yang menimbulkan perselisihan antar pegawai. Perbedaan pendapat dan pemikiran para pegawai mempengaruhi hasil kerja menjadi kurang optimal sehingga sering menyebabkan konflik di lingkungan kerja, konflik ini disebabkan oleh komunikasi antar pegawai yang kurang baik.

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu

tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas menurut Komarudin dalam Astianto (2018). Setiap pegawai memiliki masing-masing *job description*, sehingga beban kerja yang di tanggung setiap pegawai berbeda-beda, dan setiap beban kerja seorang pegawai baik itu pegawai tetap maupun pegawai honorer memiliki keterkaitan satu sama lain. Beban kerja yang diberikan kepada para Pegawai BAPPEDA dirasakan cukup berat. Banyaknya pekerjaan, waktu yang diberikan terlalu singkat dan jumlah pegawai yang semakin menurun membuat para pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya. setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu sesauai dengan jabatannya tentunya akan berbeda-beda menurut Subyantoro (2016). Perilaku Individu tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Tidak tercapainya keuasan kerja tersebut dapat dilihat dari perilaku para pegawai yang BAPPEDA yang semakin tahunnya cukup meningkat hal ini dapat dibuktikan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Tahun	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah
2014	42	75	70	19	164
2015	49	20	87	39	146
2016	46	21	26	103	150
2017	47	41	33	72	146
2018	60	76	62	93	241

Sumber: Kantor Bappeda Kota Binjai (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah dari karyawan yang izin, sakit, dan alfa terjadi kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Dan yang menjadi masalah yaitu pada tahun 2017 ke 2018 terjadi kenaikan jumlah pegawai yang tidak hadir ke kantor dan kenaikan tersebut cukup tinggi. Hal tersebut dapat berdampak buruk pada hasil kinerja para pegawai dan diduga hal tersebut karena stres kerja, konflik, beban kerja dan perubahan perilaku para pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Binjai”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pegawai mengalami tekanan yang disebabkan oleh pegawai lainnya.
- b. Pegawai memiliki sikap egois tidak mau menerima pendapat antar sesama pegawai.

- c. Pegawai merasa target kerja yang diberikan terlalu besar untuk diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan oleh pimpinan.
- d. Pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang sudah ditentukan.
- e. Pegawai menginginkan kenyamanan di tempat kerja untuk mempermudah mengerjakan tugas dengan baik.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel Stres kerja, Konflik kerja, Beban Kerja, dan Perilaku individu terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bappeda Kota Binjai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
3. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.

4. Apakah terdapat pengaruh Perilaku Individu secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perilaku Individu secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai.

E. Manfaat Penelitian

Secara umum manfaat yang dapat di peroleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Stres kerja, konflik, beban kerja, dan perilaku dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Binjai.

1. Bagi Fakultas/Universitas

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran konstruktif bagi civitas akademika.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan penelitian terdahulu bagi mahasiswa universitas pembangunan pancabudi medan dan universitas lainnya.

2. Penulis

- a. Sebagai suatu eksperimen yang dapat dijadikan sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Dapat menambah wawasan dan pengalaman baru yang nantinya akan dijadikan modal dalam meningkatkan proses belajar yang sesuai.

3. Instansi

Untuk mengetahui secara pasti bagaimana pengaruh stres kerja, konflik, beban kerja dan perilaku terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor BAPPEDA, agar membuat suatu peraturan dan SOP (Standart Operasional Prosedur) kinerja pegawai yang mengatur seluruh pegawai agar tidak ada lagi pegawai yang merasa berkerja sendirian dan terbebani.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dhini Rama Dhanika (2010), yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus) sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Stres, Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Perilaku Individu terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
- 3. Lokasi Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan di Kota Kudus, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Binjai
- 4. Jumlah sampel :** jumlah sampel pada penelitian terdahulu adalah 42, sedangkan jumlah sampel penelitian ini 60 sesuai dengan jumlah pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

Perbedaan variabel penelitian, waktu penelitian dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler dalam Robbins (2016), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Menurut Priansa (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang, suka atau tidak senang, tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap

pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Sutrisno (2014):

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Tingkat Stres Kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang ketidakpuasan, dikarenakan sesuatu hal yang berkaitan dengan kondisi psikologi pekerja.

4) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

5) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

6) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

7) Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

8) Beban

Hal ini perlu di perhatikan dikarenakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja dikarenakan banyaknya beban yang diberikan akan menyebabkan ketidakpuasan

9) Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

10) Aspek konflik dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja dikarenakan permasalahan yang terjadi antar pekerja.

11) Perilaku

Perilaku dalam bekerja serta dalam komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk

menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

12) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasandan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai.

1) Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. Robbins (2010) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengatakan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut.

2) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi..

3) Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku –perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4) *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. *Burnout* terdiri dari tiga komponenyaitu :

1. *Dispersonalisasi*, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
2. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.

3. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

5) Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal

menyimpulkan bahwa ukuran – ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan.

6) Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

7) Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu menurut Robbins (2016) :

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena

itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan

Adapun Indikator lainnya menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh sikap karyawan yang membela organisasi/perusahaan di luar maupun di dalam dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kompetensi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Adapun Indikator lainnya menurut Priansa (2017) adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan dengan gaji (*satisfaction with pay*)

Gaji yang didapatkan pegawai mencukupi atau sesuai untuk memenuhi keinginan serta kebutuhan pegawai.

2) Kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*)

Pegawai merasa bahwa jabatan yang ia tempati tidak *stagnant*, namun ada peningkatan jabatan yang ia dapatkan melalui promosi jabatan.

3) Kepuasan dengan rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)

Rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama, menjalin hubungan baik di dalam maupun di luar kantor.

4) Kepuasan dengan penyelia (*satisfaction with supervisor*)

Atasan adalah panutan didalam sebuah tim di perusahaan, atasan yang baik merupakan atasan yang memberikan solusi dalam setiap masalah dan mencari cara agar masalah dapat diselesaikan secara bersama-sama.

5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*)

Pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman memiliki makna yang baik bagi pegawai, pegawai mampu mencerna dengan cepat pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam

penelitian ini adalah pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Greenberg dalam Hermita (2015) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Handoko (2017). Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan

suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stress kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Davis dan Newstrom dalam Hermita (2015) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

1) Adanya tugas yang terlalu banyak.

Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Supervisor yang kurang pandai.

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor.

3) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai.

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan.

5) Ambiguitas peran.

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dan pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

6) Perbedaan nilai dengan perusahaan.

Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.

7) Frustrasi.

Dalam lingkungan kerja Perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, dan ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Perubahan tipe pekerjaan.

Khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun

lokasinya dan status jabatan serta status perusahaan berada di bawah perusahaan pertama.

9) Konflik peran.

Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran *intersender*, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. Konflik peran *intrasender*, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator Stres Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2016)

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

4) Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi

Memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Adapun indikator lainnya menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

Tekanan yang berlebihan yang diakibatkan lingkungan kerja mulai dari rekan kerja, pimpinan maupun klien bisa menyebabkan stress pada karyawan.

2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

sumber daya yang tidak sesuai dengan tuntutan adalah target yang diberikan banyak, namun fasilitas belum memadai untuk mencapai target perusahaan.

3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Karyawan/pegawai yang diberikan tugas memiliki tanggung jawab atas tugasnya, namun tugas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang ia

ketahui dan ia pelajari, sehingga membuat kebingungan atas pekerjaan yang ia lakukan.

- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.

Pekerjaan yang melelahkan adalah pekerjaan yang tidak disukai, baik secara kenyamanan bekerja hingga ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, pekerjaan yang berbahaya membuat karyawan/pegawai tidak bersemangat dalam bertugas walau sudah menjadi resiko begitu juga pekerjaan yang membuat frustrasi dan membosankan.

- 5) Beban lebih.

Beban terlalu menumpuk, ketika semua tugas dilimpahkan kepada satu orang saja, sehingga karyawan/pegawai merasa pekerjaan tidak cepat selesai bahkan merasa pekerjaan tidak kunjung selesai.

- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri

Adalah seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel stress kerja dalam penelitian ini adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Banyak pengertian tentang konflik yang dapat diberikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik itu sendiri. Menurut Gillin dan Gillin dalam Dhania (2015) melihat konflik sebagai bagiandari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositionalprocess*). Artinya, konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosikebudayaan, dan perilaku.

Menurut Tommy (2018) bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja.

Adapun Menurut Sunyoto (2016) Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda”. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut mencoba untuk menjelaskan duduk persoalan dari pandangan mereka. Perlu disadari bahwa konflik berbeda dengan persaingan. Dalam persaingan, dua pihak tersebut tidak bisa mencapai tujuan serentak, dan mereka tidak bisa saling mengganggu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan yang dimaksud dengan Konflik kerja dalam penelitian ini adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

b. Tipe-Tipe Konflik Kerja

Tipe-Tipe Konflik Ada beberapa tipe konflik yang harus dikenali, antara lain:

1) Konflik Fungsional

Adalah semua jenis konflik yang dapat mendukung tercapainya sasaran organisasi dan memperbaiki kinerja. Contoh: Departemen Produksi dan departemen Pemasaran dalam suatu perusahaan terlibat konflik, tentang bagaimana cara menghasilkan produk yang lebih baik, tanpa peningkatan biaya yang berarti.

2) Konflik Disfungsional

Yaitu jenis konflik yang terjadi karena adanya sesuatu atau seseorang yang tidak berfungsi sebagaimana seharusnya, sehingga akan merintangi atau menghambat kinerja organisasi. Contoh: adanya sentimen atau rasa tidak senang individu, sehingga saling menghambat atau menjatuhkan satu terhadap yang lain masing-masing ingin mencari menangnya sendiri.

3) Konflik Tugas

Adalah konflik atas isi dan sasaran pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri. Contoh: konflik yang terjadi antara bagian penjualan dan bagian keuangan, untuk menaikkan

volume penjualan maka bagian penjualan menempuh melakukan penjualan secara kredit, akan tetapi bagian keuangan harus menjaga tingkat likuiditas, maka penjualan secara kredit harus dibatasi.

4) Konflik Hubungan

Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan interpersonal (antar perorangan). Contoh: ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menimbulkan ketidakserasian dan menghambat penyelesaian tugas.

5) Konflik Proses

Yaitu konflik atas cara melakukan pekerjaan, ini bisa terjadi bila tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan harus berbuat apa.

c. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam tiga hal yang utama, yaitu:

1) Komunikasi

yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.

2) Struktur

Adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai

sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.

- 3) Pribadi: yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

d. Indikator Konflik Kerja

Menurut Tommy (2018) yang menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
Cekcok antar sesama pegawai/karyawan yang disebabkan suatu masalah tertentu.
- 2) Ketegangan masalah pribadi
Masalah pribadi yang dibawa sampai ke urusan pekerjaan.
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
Perbedaan cara kerja serta tujuan dalam bekerja antar sesama pegawai.
- 4) Perbedaan pendapat
Sikap egois tidak mau menerima pendapat satu sama lain sehingga terjadi perbedaan pendapat.
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
Penyebab permasalahan yang terjadi dipandang dari sudut yang berbeda-beda oleh tiap pegawai.

6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan

Solusi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang ingin disepakati.

7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik yang berbeda antar pegawai dalam menghadapi konflik ada yang menghindar dan ada yang menerima konflik.

8) Konflik emosional

Konflik yang di pengaruhi oleh tingkat emosi pegawai.

9) Perselisihan pribadi

Perselisihan antar pegawai secara pribadi bukan menyangkut pekerjaan.

10) Lelah secara mental dengan pekerjaan

Lelah yang diakibatkan pekerjaan yang menumpuk, ditegur oleh atasan dan lain-lain.

Menurut Fitriana dalam Dhania (2015) indikator konflik kerja adalah sebagaiberikut:

1) Kesalahan komunikasi

apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atautidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2) Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi,seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4) Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawanlain.

5) Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel konflik kerja dalam penelian ini adalah percekcoakan atau perdebatan (kontroversi), ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, Perselisihan pribadi, lelah secara mental dengan pekerjaan

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Komaruddin dalam Astianto (2018), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Menurut Simamora dalam Astianto (2018), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hart & Staveland dalam Dhania (2015) beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (*workload*) bahwa Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan yang dimaksud dengan Beban Kerja dalam penelitian ini adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Dhania (2010) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan.

Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Astianto (2018), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga,

sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Komarudin dalam Astianto (2018) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Indikator pengukuran variabel beban kerja menurut Hart & Staveland dalam Dhania (2015) antara lain:

1) Sikap kerja

Indikator lama kerja dapat menunjukkan wujud dari sikap yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Waktu kerja dan istirahat

Indikator ini menunjukkan pengorganisasian waktu untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Organisasi waktu yang baik ditunjukkan dengan waktu kerja dan waktu istirahat seimbang. Hal ini berdampak baik bagi kesehatan pekerja, terutama petani lansia.

3) Faktor somatis

Indikator ini menunjukkan faktor yang menitikberatkan pada fungsi organ tubuh petani lansia. Faktor ini menentukan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh petani lansia untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan

5. Perilaku Individu

a. Pengertian Perilaku Individu

Menurut Gibson dalam Wijaya (2016) menyatakan perilaku individu adalah segala sesuatu yang dilakukan seseorang, seperti: berbicara, berjalan,berfikir atau tindakan dari suatu sikap.

Menurut Subyantoro (2016) bahwa perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya.setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu sesuai dengan jabatannya tentunya akan berbeda-beda. Dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Menurut Kurt Levin dalam Thahir (2016) perilaku (Behavior = B) individu pada dasarnya merupakan fungsi dari interaksi antara Person/individu (P) yang bersangkutan dengan lingkungan (Enviroment = E).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan yang dimaksud dengan perilaku individu dalam penelitian ini adalah perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya.

b. Jenis-Jenis Perilaku individu

Jenis-jenis perilaku Pengelompokkan perilaku manusia berdasarkan teori “S-O-R” menjadi dua, yaitu :

1) Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Perilaku tertutup terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respons seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk “*unobservable behavior*” atau “*covert behavior*” yang dapat diukur adalah pengetahuan dan sikap.

2) Perilaku terbuka (*overt behavior*).

Perilaku terbuka ini terjadi bila respons terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau “*observable behavior*”.

c. Dasar-Dasar Perilaku Individu

Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Sajian berikut ini akan diarahkan pada empat variabel tingkat individual, yaitu karakter biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran.

2) Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang terdiri dari:

- a) Usia
- b) Jenis Kelamin
- c) Status Perkawinan

d) Masa Kerja

3) Kemampuan Setiap manusia mempunyai kemampuan berfikir masing-masing. Seluruh kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu :

a) Kemampuan Intelektual Ada tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual, yaitu:

- (1). Kecerdasan Numerik Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- (2). Pemahaman Verbal Kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain.
- (3). Kecepatan Konseptual Kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- (4). Penalaran Induktif Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- (5). Penalaran Deduktif Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- (6). Visualisasi Ruang Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- (7). Ingatan Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

b) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Ada sembilan kemampuan fisik dasar, yaitu kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan, keluwesan extent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

c) Kepribadian

Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

d) Pembelajaran

Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

d. Indikator Perilaku Individu

Menurut Subyantoro (2016) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator perilaku individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*)

Adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*)

merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill).

2) Nilai (*Value*)

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4) Minat (*interest*)

Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Menurut Hurriyati dalam thahir (2016) indikator perilaku individu adalah sebagai berikut:

1) Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat pada para profesional dengan

bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

2) Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

3) Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggungjawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

4) Masa kerja

Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel perilaku individu dalam penelitian ini adalah kemampuan (ability), nilai (Value), sikap (attitude), minat (interest).

B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
1	Dhini Rama Dhanita (2010)	Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas)	Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	uji hipotesis menunjukkan bahwa R^2 yang disesuaikan - , 025 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja pada pekerjaan stres pada 2,5%. Dengan efek yang sangat kecil, boleh menyiratkan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja stres kerja. sedangkan untuk Pengaruh Stres Kerja pada Kepuasan Kerja diperoleh 0,03
2	Anggit Astianto (2014)	Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pdam surabaya	Stres Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Poundra Rizky Afriзал, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang)	Konflik kerja (X_1), Stress Kerja (X_2)	Kepuasan kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja).
4	Ratna Kusumawati (2008)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)	Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2).	Kepuasan kerja (Y1), Kinerja (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja, gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tak langsung melalui kepuasan kerja.

5	Dian Anggraeni Rachman (2013)	Pengaruh perilaku kelompok terhadap kepuasan kerja perawat di rsud syekh yusuf kabupaten gowa	Perilaku kelompok (X_1)	Kepuasan kerja (y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ($p=0,000$), struktur kelompok ($p=0,150$), tim kerja ($p=0,000$), konflik ($p=0,000$), kepemimpinan ($0,000$), pembuatan keputusan kelompok ($0,031$). Hasil uji regresi logistik secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi ($p=0,000$), tim kerja ($p=0,003$), konflik ($p=0,003$), kepemimpinan ($p=0,003$), dan pembuatan keputusan kelompok ($p=0,214$).
6	Andi Eko Prasetyo (2011)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Banyuwangi	Budaya Kerja (X_1)	Perilaku Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2)	Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya kerja (Eksplisit) maupun Budaya kerja (implisit) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Banyuwangi.
7	Febri Furqan Artadi	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari	Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian Pada Taraf Signifikansi 5% Menemukan Bahwa: Kepuasan Kerja dan beban kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merapi Agung Lestari.
8	Ria Puspita Sari (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Stres Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini adalah stress kerja dan kondlik kerja berpengaruh negative secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan jambuluwuk malioboro boutique hotel Yogyakarta.
9	Rifandi (2017)	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara	Konflik (X_1)	Kinerja Karyawan (X_2)	Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sultra.

10	Rio Pratama (2013)	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vira Jaya Riau Putra	Stres Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan variabel bebas sama sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
----	--------------------	--	-----------------------	----------------------	--

Sumber: *Diolah penulis (2018)*

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) Kerangka konseptual adalah suatu diagram/gambar yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Stres Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), Perilaku Individu (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

1) Hubungan Stres Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2015), Pendekatan untuk manajemen stres kerja adalah pendekatan dukungan sosial, pendekatan melalui meditasi, pendekatan melalui biofeedback, dan pendekatan kesehatan pribadi. Dengan dilakukannya manajemen stres kerja tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan tujuan karyawan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Bhatti et al (2011) Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait.

2) Hubungan Konflik Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Rahim (2015) Ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan intention to quit. Penelitian ini mendukung teori Rahim bahwa konflik memberikan dampak negatif dalam organisasi karena dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Bhatti et al (2015) Konflik berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Konflik menjadi salah satu parameter keberhasilan perusahaan, karena dengan sedikitnya konflik yang terjadi dalam intra perusahaan akan mengakibatkan secara langsung mendorong kepuasan kerja antar karyawan.

3) Hubungan Beban Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Huy & Wickens (2014) yang menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas yang penting. Beban kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun.

Menurut Widjaja (2009) menemukan bahwa beban pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan dan teknologi yang tidak menunjang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sering menjadi sumber stres bagi karyawan dan menjadi sumber ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

4) Hubungan Perilaku Individu (X₄) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut James & Debra (2014) *“job satisfaction is related to many other important personal and organizational outcomes, such as OCB, which is voluntary behavior above and beyond the call of duty. Satisfied employees are more likely to make positive comments about the company, refrain from complaining when things at work do not go well, and help their coworkers”*.

(Kepuasan kerja banyak berhubungan dengan kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, seperti perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang merupakan perilaku sukarela atas pekerjaan dan melampaui kewajiban tugasnya. Guru yang merasa puas lebih mungkin untuk membuat komentar positif tentang sekolah, menahan diri dari mengeluh ketika hal-hal di tempat kerja tidak berjalan dengan baik dan membantu rekan kerja guru lain yang mengalami kesulitan.

Menurut bhaty et al (2015) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor perilaku kepemimpinan apabila seorang pemimpin didalam melaksanakan kepemimpinan berperilaku tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan karyawan atau bertindak seenaknya saja maka secara otomatis akan mampu memperngaruhi tingkat kepuasan karyawan hal itu menyebabkan tingkat produktifitas menjadi menurun.

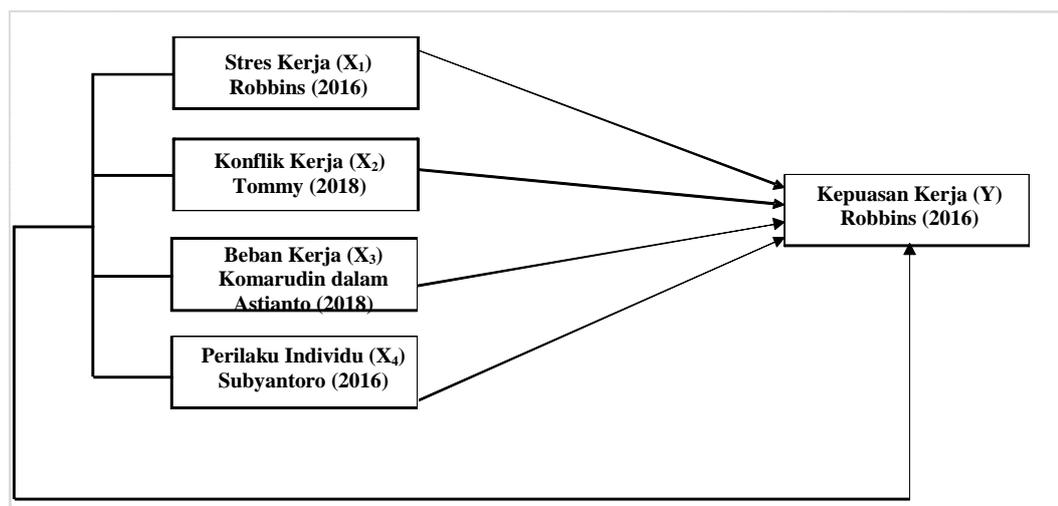
5) Hubungan Stres Kerja (X₁), Konflik Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃) dan Perilaku Individu (X₄) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2014), kepuasan kerja adalah bentuk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya kemampuan untuk maju, keamanan kerja, tingkat stress kerja, gaji, perusahaan dan management, pengawasan, faktor instrik dari pekerjaan, beban, kondisi kerja, aspek konflik dalam pekerjaan, perilaku dan fasilitas.

Menurut Koesmono (2014) Kepuasan kerjamerupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja, konflik antar teman kerja, beban yang diberikan dan faktor lain seperti perasaan stress dan bosan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis (2018)

D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014) hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan demikian karena jawaban yang berasal dari teori. Dengan kata lain, jika teori menyatakan bahwa A berpengaruh terhadap B maka hipotesis adalah sesuai dengan apa yang dikatakan teori tersebut, yakni A berpengaruh pada B. Jawaban yang sesungguhnya hanya baru ditemukan apabila peneliti telah melakukan pengumpulan data dan analisis data penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat di halaman berikutnya:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

H2: Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

H4: Perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai.

H5: Stres kerja, Konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Binjai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dikarenakan penelitian ini disajikan dengan angka-angka dan numerik tertentu dan juga penelitian ini adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Manullang dan Pakpahan (2014) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Dan juga sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

B. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor BAPPEDA Kota Binjai yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 98 Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2019 hingga dengan Mei 2019 untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	2021																							
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan/Pengesahan Judul Skripsi	■																							
2	Persiapan Instrumen		■	■	■	■																			
3	Pengajuan Proposal							■	■	■															
4	Persetujuan Proposal										■	■													
5	Seminar												■												
6	Pengumpulan Data													■	■	■									
7	Pengolahan Data																■	■	■						
8	Penyempurnaan																		■	■					
9	Pembuatan Laporan																				■	■			
10	Sidang Meja Hijau																						■	■	

Sumber : diolah penulis (2018)

C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 (empat) variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu :

X₁: Stres Kerja (variabel bebas)

X₂: Konflik Kerja (variabel bebas)

X₃: Beban Kerja (variabel bebas)

X₄: Perilaku Individu (variabel bebas)

Y: Kepuasan Kerja (variabel terikat)

2. Defenisi Operasional

Definisi operasionalisasi merupakan penjabaran akan defenisi variabel dan indikator pada penelitian menurut Rusiadi, Subiantoro & Hidayat (2016) defenisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrument/alat ukur.

Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Robbins(2016)	1) Pekerjaan yang secara mental menantang 2) Kondisi kerja yang mendukung 3) Gaji atau upah yang pantas 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5) Rekan sekerja yang mendukung. Menurut Robbins (2016)	1) Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. 2) Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. 3) Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. 4) Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. 5) Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.	Likert
	Stres Kerja (X ₁)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfrotasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan	1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan peran 3) Tuntutan antar pribadi 4) Struktur organisasi 5) Kepemimpinan organisasi Menurut Robbins (2016)	1) Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik. 2) Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. 3) Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. 4) Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai	Likert

		<p>hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.</p> <p>Menurut Robbins (2016)</p>		<p>jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.</p> <p>5) Memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.</p>	
	Konflik Kerja (X ₂)	<p>Konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.</p> <p>Menurut Tommy (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi) 2) Ketegangan masalah pribadi 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan 4) Perbedaan pendapat 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan 7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik 8) Konflik emosional 9) Perselisihan pribadi 10) Lelah secara mental dengan pekerjaan <p>Menurut Tommy (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cekcok antar sesama pegawai/karyawan yang disebabkan suatu masalah tertentu. 2) Masalah pribadi yang dibawa sampai ke urusan pekerjaan. 3) Perbedaan cara kerja serta tujuan dalam bekerja antar sesama pegawai. 4) Sikap egois tidak mau menerima pendapat satu sama lain sehingga terjadi perbedaan pendapat. 5) Penyebab permasalahan yang terjadi dipandang dari sudut yang berbeda-beda oleh tiap pegawai. 6) Solusi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang ingin disepakati. 7) Penyelesaian konflik yang berbeda antar pegawai dalam menghadapi konflik ada yang menghindari dan ada yang menerima konflik. 8) Konflik yang di pengaruhi oleh tingkat emosi pegawai. 9) Perselisihan antar pegawai secara pribadi bukan menyangkut pekerjaan. 10) Lelah yang diakibatkan pekerjaan yang menumpuk, ditegur oleh atasan dan lain-lain. 	Likert
	Beban Kerja (X ₃)	<p>Bebankerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.</p> <p>Menurut Komarudin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Target yang harus dicapai 2) Kondisi Pekerjaan 3) Standar Pekerjaan <p>Menurut Komarudin dalam Astianto (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. 2) Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 	likert

		dalam Astianto (2018)			
	Perilaku Individu (X ₄)	<p>perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari integrasi antara person atau individu dengan lingkungannya. setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Berbagai karakter yang diperlihatkan oleh individu sesuai dengan jabatannya tentunya akan berbeda-beda.</p> <p>Menurut Subyantoro (2016).</p>	<p>1) Kemampuan (ability) 2) Nilai (Value) 3) Sikap (attitude) 4) Minat (interest)</p> <p>Menurut Subyantoro (2016).</p>	<p>1) Kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. 2) Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. 3) Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. 4) sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.</p>	Likert

Sumber : diolah penulis (2018)

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai diantaranya:

1. Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)
2. Nilai 4 : bobot 4 (setuju)
3. Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)
4. Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)
5. Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak setuju)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan menurut Manullang dan Pakpahan (2014). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2014).

Dalam penelitian ini, populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan adalah pegawai di kantor BAPPEDA Kota Binjai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Rusiadi, et al (2016). Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian menurut Manullang dan Pakpahan (2014). Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus karena seluruh populasi dijadikan sampel dan jumlah populasi dibawah 100 orang menurut Rusiadi, et al (2016) yaitu sebanyak 60 orang.

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Uraian	Jumlah
1	Kepala Bappeda	1
2	Sekretariat	3
4	Bidang Perekonomian dan Sosial budaya	21
5	Bidang sarana dan prasarana	18
7	Bidang Penelitian dan pengembangan	17
	JUMLAH	60

Sumber: Kantor Bappeda Kota Binjai (2018)

E. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Studi pustaka

Studi pustaka yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber data Dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, jurnal dan juga situs web yang berhubungan dengan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Kesalahan dalam menentukan alat analisis dapat berakibat fatal terhadap kesimpulan yang dihasilkan dan hal ini akan berdampak lebih buruk lagi terhadap penggunaan dan penerapan hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pemecahan masalah sekaligus hasil tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Berdasarkan hasil angket, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan $r_{kritis} = 0,30$. Jadi kalau kolerasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar r_{tabel} maka dinyatakan valid atau dengan rumus $df=n-k$.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel atau tidak handal. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha Cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang serinmg digunakan, yaitu :

a) Uji Normalitas

Menurut Rusiadi, et al (2016), Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara `nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), beban kerja (X_3), dan perilaku individu (X_4) terhadap kepuasan kerja (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja (Dependen Variable)

X₁: Stres Kerja (Independent Variable)

X₂: Konflik Kerja (Independent Variable)

X₃: Beban Kerja (Independent Variable)

X₄: Perilaku Individu (Independent Variable)

b : Koefesien Prediktor

a : Konstanta

ε : Error Term/ Tingkat Kesalahan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel terkait dengan taraf signifikan 5% menurut Rusiadi et al (2016). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0: \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 di terima.
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b) Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan.

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Uji Determinasi R^2

Menurut Rusiadi, et al (2016) “koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui model atau pemilihan variabel dalam menjelaskan variabel terikat”.

Berikut adalah rumusnya :

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%.$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil Instansi Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Kantor BAPPEDA Kota Binjai terbentuk sejak tahun 1981, berdasarkan keputusan walikota madya Binjai No.74/WKB/81, Tanggal 31 Agustus 1981, tentang susunan organisasi dan tata kerja kantor BAPPEDA. Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang beralamatkan di Jalan Jenderal Gatot Subroto No.98 Kota Binjai.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Dalam rangka mencerminkan apa yang diinginkan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai dan sebagai arah dan fokus serta orientasi yang diharapkan dan untuk menumbuhkan komitmen bagi seluruh staf Bappeda Kota Binjai yaitu *“Terwujudnya perencanaan yang handal, Partisipatif dan Akuntabel”*.

2) Misi

Sedangkan untuk mewujudkan perencanaan yang handal, partisipatif dan akuntabel maka ditetapkan 6 (enam) misi Bappeda Kota Binjai sebagai berikut :

- a) Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah Jangka Pendek, Jangka Menengah Dan Jangka Panjang Yang Berkualitas.

- b) Merumuskan kebijakan teknis Perencanaan Tata Ruang Wilayah secara kontinyu, terarah dan sistematis.
 - c) Mengembangkan koordinasi dalam rangka pelaksanaan, pengendalian dan penelitian yang mampu mewujudkan kesejahteraan social.
 - d) Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - e) Mengembangkan sistem evaluasi, monitoring, pelaksanaan pembangunan;
 - f) Mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia dan melengkapi sarana dan prasarana kerja.
- c. Makna Logo Kantor BAPPEDA Kota Binjai



Gambar 4.1

Logo Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai

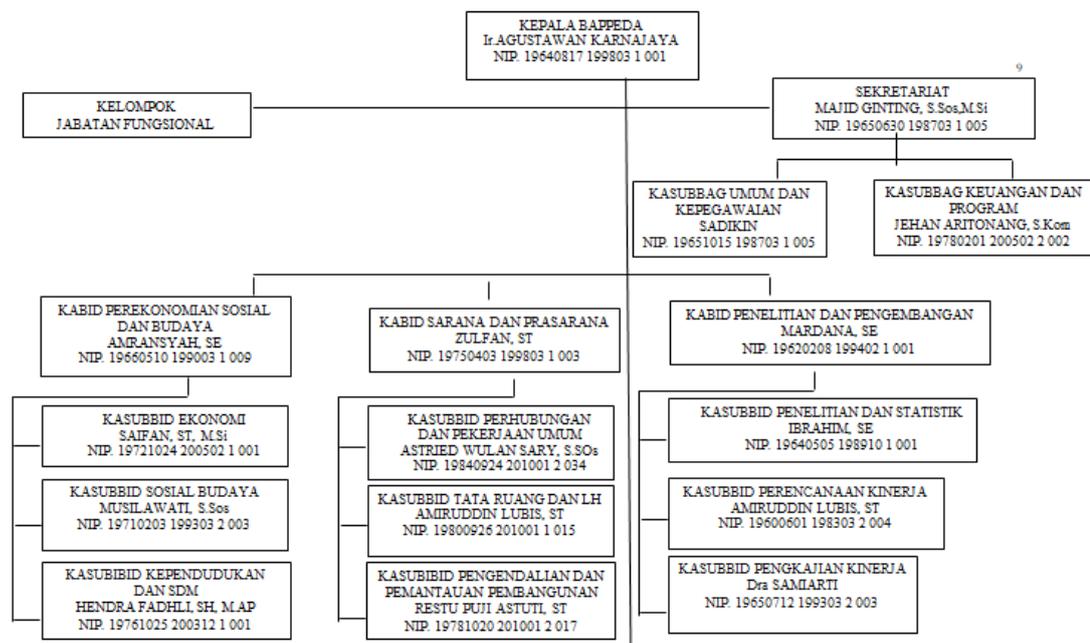
Adapun makna dari lambang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah diatas adalah sebagai berikut :

- a) Pita Merah Putih melambangkan bendera pusaka dan kebangsaan Indonesia.
- b) Bambu Runcing kiri dan kanan sebagai perisai melambangkan perjuangan dan kepahlawanan rakyat yang heroik melawan penjajahan.
- c) Pohon Binjai ditengah perisai melambangkan asal nama dari Kota Binjai.
- d) Lima akar pohon melambangkan lima sila dari Pancasila.
- e) Batang pohon dengan dua cabang melambangkan Pemerintah Kota Binjai yang terdiri dari Eksekutif dan Legislatif.
- f) Bunga Kapas tujuh belas buah tanggal 17, lekukan daun berjumlah delapan melambangkan bulan Agustus, setangkai padi dengan 45 butir padi melambangkan tahun 1945 . Keseluruhannya ini melambangkan 17 Agustus 1945 yaitu Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
- g) Garis gelombang berjumlah tiga buah melambangkan ke tiga buah sungai yang mengalir di Kota Binjai.
- h) Bunga kapas dan padi melambangkan keadilan dan kebenaran serta kesejahteraan rakyat Kota Binjai.
- i) Warna dasar abu-abu melambangkan keadilan dan kelestarian lingkungan.

d. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1) Struktur Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab.



Gambar 4.2

Struktur Kantor BAPPEDA Kota Binjai

Sumber : Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai

2) Pembagian Tugas

a) Kepala Bappeda

Kepala BAPPEDA memiliki tugas sebagai berikut:

(a) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

(b) Kepala Badan mempunyai tugas membantu Walikota dalam menunjang pelaksanaan urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan dan penelitian pengembangan sesuai dengan bidang tugasnya.

(c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2),

Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

(a) Penyusunan kebijakan teknis di Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan.

(b) Pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan.

(c) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan.

(d) Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan.

(e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b) Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas sebagai berikut:

(a) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

(b) Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Badan dan melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan, penyusunan program,

perbendaharaan, mengkoordinasikan bidang-bidang dan urusan umum lainnya.

(c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Sekretaris mempunyai fungsi:

- (a) Menyusun Program dan Rencana Kerja.
- (b) Mengkoordinir Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) SKPD.
- (c) Mengkoordinir Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) dan Pengkajian Kinerja (PK) SKPD.
- (d) Mengkoordinir Penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD.
- (e) Mengkoordinir Penyusunan Analisa Jabatan (ANJAB) dan Analisa Beban Kerja (ABK).
- (f) Mengkoordinir pelaksanaan bidang ketatalaksanaan.
- (g) Mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP).
- (h) Menilai dan mengevaluasi tugas bawahan.
- (i) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c) Bidang Perekonomian Dan Sosial Budaya

Bidang Perekonomian dan Sosial Budaya memiliki tugas sebagai berikut:

- (a) Bidang Perekonomian, Sosial dan Budaya dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (b) Kepala Bidang Perekonomian, Sosial dan Budaya mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam bidang Perekonomian, Sosial dan Budaya yang meliputi Subbidang

Ekonomi, Sosial Budaya dan Kependudukan dan Sumber Daya Manusia.

- (c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Perekonomian, Sosial dan Budaya mempunyai fungsi:
- (d) Menyusun program dan rencana kerja bidang perekonomian sosial dan budaya.
- (e) Menyusun rencana pembangunan ketahanan pangan dan pertanian , tenaga kerja perindustrian dan perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah pengendalian kependudukan dan KB, pendidikan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta kemasyarakatan dan kelurahan, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- (f) Melakukan identifikasi kebutuhan data dan informasi dalam rangka penyusunan program kerja bidang perekonomian sosial budaya.
- (g) Mengkoordinasikan, mengintegrasikan dan menetapkan rencana pembangunan ketahanan pangan dan pertanian, tenaga kerja perindag, koperasi dan usaha kecil menengah, pengendalian kependudukan dan kb, pendidikan, kesehatan, sosial, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta kemasyarakatan dan kelurahan, pariwisata dan kebudayaan, kepemudaan dan olahraga.
- (h) Menginventarisir permasalahan di bidang perekonomian sosial dan budaya serta merumuskan langkah-langkah kebijakan pemecahannya bersama bidang lainnya.

- (i) Melaksanakan pengendalian dokumen perencanaan SKPD pemerintah kota binjai bidang urusan perekonomian sosial budaya.
- (j) Mengkoordinasikan dan memadukan program dan kegiatan perencanaan pembangunan bidang dengan unit perangkat daerah terkait dalam lingkungan pemerintahan daerah kota.
- (k) Mengkoordinasikan sinergitas dan harmonisasi program dan kegiatan perencanaan pembangunan bidang dengan unit perangkat daerah terkait dalam lingkungan pemerintahan daerah kota dan provinsi.
- (l) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d) Bidang Sarana dan Prasarana

Bidang Sarana dan Prasarana memiliki tugas sebagai berikut:

- (a) Bidang Sarana dan Prasarana dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (b) Kepala Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam bidang Sarana dan Prasarana yang meliputi Perhubungan dan Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dan Lingkungan Hidup.
- (c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Sarana dan Prasarana mempunyai fungsi:
 - (a) Menyusun program dan rencana kerja bidang sarana dan prasarana.

- (b) Melaksanakan kegiatan perencanaan pembangunan, perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup.
- (c) Mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serta mensinkronisasikan perencanaan pembangunan perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup, yang disusun oleh suatu organisasi di lingkungan pemerintah kota binjai, instansi vertikal, kecamatan kota binjai.
- (d) Melakukan inventarisasi permasalahan di bidang perencanaan pembangunan perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup.
- (e) Melakukan dan mengkoordinasikan penyusunan program tahunan di bidang perencanaan pembangunan sarana dan prasarana yang meliputi perhubungan, pekerjaan umum, tata ruang dan lingkungan hidup.
- (f) Merencanakan dan mengolah data untuk bahan penyusunan rencana pembangunan jangka panjang daerah (RPJPD), rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) dan rencana kerja pembangunan daerah (RKPD) tahunan serta rencana tata ruang dan wilayah (RTRW) kota binjai.
- (g) Melakukan dan mengkoordinasikan penyusunan program tahunan di bidang perencanaan pembangunan sarana dan prasarana yang meliputi perhubungan dan pekerjaan umum , tata ruang dan lingkungan hidup.

- (h) Mengumpulkan dan mengolah data pelaksanaan pembangunan.
- (i) Melakukan pengendalian kegiatan pembangunan.
- (j) Melaksanakan pelaporan terhadap pelaksanaan pembangunan.
- (k) Mengumpulkan data pelaksanaan pembangunan dan melaksanakan pemantauan pembangunan serta mendokumentasikannya.
- (l) Mengkoordinasikan pelaksanaan kesepakatan kerja sama antar daerah, kesepakatan dengan DPRD terkait APBD.
- (m) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

e) Penelitian dan Pengembangan

Kepala Penelitian dan pengembangan memiliki tugas sebagai berikut:

- (a) Bidang Penelitian dan Pengembangan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (b) Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Badan dalam bidang Penelitian dan Pengembangan yang meliputi penelitian dan statistik dan perencanaan dan pengkajian kinerja.
- (c) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi:
 - a) Merencanakan penyusunan program dan rencana kerja bidang penelitian dan pengembangan.

- b) Merencanakan penyiapan bahan pelaksanaan penelitian di bidang sosial, ekonomi, pemerintahan serta fasilitasi dan penerapan di bidang pembangunan, inovasi dan teknologi.
- c) Merencanakan bahan rancangan kebijakan penelitian terkait jenis, prosedur dan metode penyelenggaraan pemerintah daerah yang inovatif.
- d) Merencanakan penyusunan bahan pelaksanaan pengkajian kebijakan di bidang sosial, ekonomi dan pemerintahan.
- e) Merencanakan penyiapan bahan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang sosial, ekonomi, dan pemerintahan.
- f) Merencanakan penyiapan bahan, strategi, dan penerapan di bidang pembangunan, inovasi dan teknologi.
- g) Merencanakan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian dan pengembangan serta fasilitasi dan penerapan di bidang pengembangan, inovasi dan teknologi.
- h) Merencanakan penyiapan bahan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan penelitian dan pengembangan pemerintah daerah serta fasilitasi dan penerapan di bidang pembangunan , inovasi dan teknologi.
- i) Merencanakan pengolahan data kelitbangan dan peraturan serta pelaksanaan pengkajian peraturan.

- j) Merencanakan penyiapan bahan koordinasi dan pelaksanaan diseminasi hasil – hasil kelitbangan.
- k) Merencanakan fasilitasi pemberian rekomendasi penelitian bagi warga negara asing untuk diterbitkannya izin penelitian oleh instansi yang berwenang.
- l) Menyusun rencana pembangunan jangka menengah tentang penelitian dan pengembangan di bidang sumber daya alam (sda) dan sumber daya manusia (sdm).
- m) Menyusun rencana pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang lingkungan hidup , ekonomi , keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan.
- n) Mengumpulkan dan mengkaji data dan informasi lainnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis yang berhubungan dengan penelitian dan pengembangan.
- o) Menyusun rencana pelaksanaan penelitian dan pengembangan hutan kota sebagai paru – paru kota dan sarana pembelajaran bagi pelajar dan masyarakat.
- p) Melaksanakan evaluasi, sosialisasi dan diseminasi hasil – hasil penelitian dan pengembangan sesuai dengan ketentuan dan standar yang ditetapkan.
- q) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data primer yang terkumpul dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan pegawai terhadap kuisisioner yang disebarkan terhadap analisis Stres kerja, Konflik kerja, Beban kerja dan Perilaku individu terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Binjai. Karakteristik responden yang telah dijelaskan berikut ini menggambarkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

Karakteristik pegawai yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebarkan adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat melalui table dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	42	70
	Perempuan	18	30
Jumlah		60	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 70,0% dari total responden. Tabel ini menggambarkan bahwa Kantor BAPPEDA memiliki pegawai laki-laki lebih banyak dibandingkan pegawai perempuan.

b. Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia Responden

Usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20 - 30 Tahun	10	16.6
	31 - 40 Tahun	44	73.4
	41 - 50 Tahun	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang menjadi responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 73.4% dari total responden karena rentang usia tersebut lebih memudahkan untuk mencapai kinerja karyawan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMU	11	18.3
	D3	2	3.3
	S1	40	66.7
	Total	7	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor BAPPEDA Kota Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7% dari total responden. Perusahaan banyak memperkerjakan karyawan yang berpendidikan S1 karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang berpendidikan SMA lebih baik dari yang berpendidikan SMU.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Mean	Keterangan
1,00 - 1,80	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono(2013)

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda diberi kesempatan dalam melakukan keterampilan yang anda punya		Anda dapat menawarkan beberapa macam tugas untuk menyelesaikan pekerjaan		Anda dengan leluasa diberikan kebebasan dalam bekerja di kantor tempat anda bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	3,3	2	3,3	2	3,3
Setuju	26	43,3	28	46,7	26	43,3
Ragu-ragu	26	43,3	23	38,3	26	43,3
Tidak Setuju	3	5,0	5	8,3	3	5,0
Sangat Tidak Setuju	3	5,0	2	3,3	3	5,0
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.3500		3.3833		3.3500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Pekerjaan yang secara mental menantang (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Anda diberi kesempatan dalam melakukan keterampilan yang anda punya, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu,

dengan nilai rata-rata 3,35. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam memiliki pegawai yang melakukan keterampilan yang dia punya dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

- 2) Untuk item. Anda dapat menawarkan beberapa macam tugas untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,38. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai dapat melakukan pekerjaan yang beragam atau multiskill untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Untuk item. Anda dengan leluasa diberikan kebebasan dalam bekerja di kantor tempat anda bekerja, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai diberikan kebebasan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Kerja Yang Mendukung (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kondisi tempat bekerja anda baik sehingga menunjang pekerjaan anda		Anda merasa kondisi pekerjaan anda mendukung anda untuk lebih baik sehingga anda merasa puas dan senang melakukan pekerjaan anda.		Anda dengan leluasa diberikan kebebasan dalam bekerja di kantor tempat anda bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	6	10,0	13	21,7	14	23,3
Ragu-ragu	39	65,0	34	56,7	31	51,7
Tidak Setuju	14	23,3	11	18,3	14	23,3
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3	1	1,7
Total	60	100	60	100	32	100
Mean	2.8333		2.9667		2.9667	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Kondisi kerja yang mendukung (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Kondisi tempat bekerja anda baik sehingga menunjang pekerjaan anda, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,83. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam memiliki kondisi tempat bekerja yang baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
- 2) Untuk item. Anda merasa kondisi pekerjaan anda mendukung anda untuk lebih baik sehingga anda merasa puas dan senang melakukan pekerjaan anda ,sebanyak 34 responden (56,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,96. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai merasakan kondisi pekerjaan saat ini tidak mendukung untuk lebih baik.
- 3) Untuk item. Anda dengan leluasa diberikan kebebasan dalam bekerja di kantor tempat anda bekerja, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,96. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai diberikan kebebasan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji Atau Upah Yang Pantas (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Gaji/upah diberikan secara adil, sebanyak 27 responden (45%) menyatakan setuju		Gaji atau upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan keluarga anda		Anda mendapatkan tambahan gaji seiring dengan promosi jabatan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	9	15,0	8	13,3	8	13,3
Ragu-ragu	35	58,3	37	61,7	40	66,7

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Gaji/upah diberikan secara adil, sebanyak 27 responden (45%) menyatakan setuju		Gaji atau upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan keluarga anda		Anda mendapatkan tambahan gaji seiring dengan promosi jabatan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	13	21,7	15	25,0	12	20,0
Sangat Tidak Setuju	3	5,0	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.8333		2.9333		3.1167	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Kondisi kerja yang mendukung (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Gaji/upah diberikan secara adil, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,83. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai sudah diberikan gaji secara adil.
- 2) Untuk item. Gaji atau upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan keluarga anda ,sebanyak 37 responden (61,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,93. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai diberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga.
- 3) Untuk item. Anda mendapatkan tambahan gaji seiring dengan promosi jabatan yang diberikan, sebanyak 40 responden (66,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,11. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai diberikan kebebasan dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda merasa pekerjaan yang ada kerjakan sesuai dengan kepribadian anda sehingga anda tidak sama sekali merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan		Kepribadian anda tidak bertolak belakang dengan apa yang anda lakukan dalam bekerja di perusahaan		Anda bisa menyesuaikan kepribadian diri anda dengan pekerjaan yang anda jalani	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	15	25,0	8	13,3	14	23,3
Ragu-ragu	39	65,0	47	78,3	35	58,3
Tidak Setuju	4	6,7	5	8,3	10	16,7
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	-	-	1	1,7
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.1167		3.0500		3.0333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda merasa pekerjaan yang ada kerjakan sesuai dengan kepribadian anda sehingga anda tidak sama sekali merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai merasa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kepribadiannya dan tidak merasa tertekan dalam mengerjakannya.
- 2) Untuk item. Kepribadian anda tidak bertolak belakang dengan apa yang anda lakukan dalam bekerja di perusahaan, sebanyak 47 responden (78,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,05. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai kepribadiannya tidak bertolak belakang dengan apa yang dikerjakannya.

- 3) Untuk item. Anda bisa menyesuaikan kepribadian diri anda dengan pekerjaan yang anda jalani, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai menyesuaikan kepribadiannya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan saat ini.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Rekan Sekerja Yang Mendukung (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Rekan kerja di tempat anda bekerja sangat mendukung segala ide dan pekerjaan yang ada lakukan		Rekan kerja di tempat anda bekerja ramah dan dapat anda berinteraksi dengan baik dengan anda		Rekan kerja anda sangat mendukung apapun yang anda lakukan jika itu yang terbaik untuk kepuasan bersama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	14	23,3	9	15,0	10	16,7
Ragu-ragu	33	55,5	39	65,0	42	70,0
Tidak Setuju	12	20,0	11	18,3	7	11,7
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7	1	1,7
Total	32	100	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.0000		2.9333		2.9833	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Rekan sekerja yang mendukung (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Rekan kerja di tempat anda bekerja sangat mendukung segala ide dan pekerjaan yang ada lakukan, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa rekan kerja di tempat bekerja pegawai tidak mendukung ide satu sama lain.
- 2) Untuk item. Rekan kerja di tempat anda bekerja ramah dan dapat anda berinteraksi dengan baik dengan anda, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,93. Jawaban ini menggambarkan

Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai dan rekan kerja di tempat bekerja dapat berinteraksi dengan baik.

- 3) Untuk item. Rekan kerja anda sangat mendukung apapun yang anda lakukan jika itu yang terbaik untuk kepuasan bersama., sebanyak 42 responden (70,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,98 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai tidak saling mendukung satu sama lain untuk kepuasan bersama.

b. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan Tugas (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tugas yang diberikan tidak terlalu banyak		Tugas yang diberikan dapat anda selesaikan tepat waktu		Tugas yang diberikan membuat anda bingung untuk menyelesaikannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	3,3	5	8,3	-	-
Setuju	4	6,7	8	13,3	2	3,3
Netral	12	20,0	15	25,0	12	20,0
Tidak Setuju	26	43,3	20	33,3	16	26,7
Sangat Tidak Setuju	16	26,7	12	20,0	30	50,0
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.1667		2.5667		1.7667	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan tugas (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Tugas yang diberikan tidak terlalu banyak, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,16. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam bahwa pegawai merasa tuntutan yang diberikan tidak terlalu banyak.
- 2) Untuk item. Tugas yang diberikan dapat anda selesaikan tepat waktu, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,56

Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam pegawai merasa tugas yang diberikan ke mereka dapat di selesaikan tepat waktu.

- 3) Untuk item. Tugas yang diberikan tidak membuat anda bingung untuk menyelesaikannya, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,76. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA tidak baik dalam pegawai tidak merasa bingung untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan Peran (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda selalu bekerja lebih banyak dan lebih baik dikarenakan tuntutan peran dalam perusahaan		Anda sering loyalitas (lembur tidak dibayar) dikarenakan pekerjaan anda belum selesai dikarenakan anda dituntut untuk menjalankan peran anda		Anda tidak dapat menjalankan peran anda dalam posisi anda bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	1	1,7	2	3,3
Setuju	1	1,7	9	15,0	5	8,3
Ragu-Ragu	8	13,3	26	43,3	14	23,3
Tidak Setuju	27	45,0	19	31,7	27	45,0
Sangat Tidak Setuju	24	40,0	5	8,3	12	20,0
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	1.7667		2.7000		2.3000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan peran (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda selalu bekerja lebih banyak dan lebih baik dikarenakan tuntutan peran dalam perusahaan, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 1,76 Jawaban ini menggambarkan bahwa

Kantor BAPPEDA tidak baik dalam pegawai bekerja lebih banyak dan lebih baik dikarenakan tuntutan peran.

- 2) Untuk item. Anda sering loyalitas (lembur tidak dibayar) dikarenakan pekerjaan anda belum selesai dikarenakan anda dituntut untuk menjalankan peran anda, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,70. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai merasa sering loyalitas dikarenakan pekerjaan yang belum selesai.
- 3) Untuk item. Anda tidak dapat menjalankan peran anda dalam posisi anda bekerja, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,30. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai tidak bias menjalankan perannya dalam bekerja karena ada tuntutan lain dari atasan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan Antar Pribadi (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sebagai teman satu pekerjaan atau satu tim, anda selalu membantu teman anda dalam bekerja sehingga tim anda selalu bergantung dengan anda		Anda selalu merasa tidak enak jika tidak membantu teman anda yang belum selesai tugasnya		Anda adalah orang yang tidak senang membantu baik teman dekat sekaligus, menurut anda masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing pula	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	10,0	1	1,7	2	3,3
Setuju	8	13,3	11	18,3	3	5,0
Ragu-Ragu	14	23,3	14	23,3	17	28,3
Tidak Setuju	22	36,7	10	16,7	22	36,7
Sangat Tidak Setuju	10	16,7	24	40,0	16	26,7
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.6333		2.2500		2.2167	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tuntutan antar pribadi (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Sebagai teman satu pekerjaan atau satu tim, anda selalu membantu teman anda dalam bekerja sehingga tim anda selalu bergantung dengan anda, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai saling membantu dalam bekerja.
- 2) Untuk item. Anda selalu merasa tidak enak jika tidak membantu teman anda yang belum selesai tugasnya, sebanyak 24 responden (43,3%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,25. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam pegawai selalu merasa tidak enak jika tidak membantu temannya yang belum selesai bekerja.
- 3) Untuk item. Anda adalah orang yang tidak senang membantu baik teman dekat sekaligus, menurut anda masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing pula, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,21. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam pegawai tidak senang membantu baik itu teman dekat sekalipun.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikatorstruktur Organisasi (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	jelasnya struktur dalam perusahaan dan peran setiap individu di perusahaan sehingga anda bekerja sesuai dengan peran anda seharusnya		Anda selalu diminta menggantikan fungsi atasan dikarenakan atasan tidak mampu menjalankan tugas		Anda selalu menjalankan perintah dari atasan yang berada dalam divisi anda saja, sehingga jika atasan di divisi lain meminta tolong anda, anda enggan menolongnya dalam hal pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	4	6,0	2	3,3	1	1,7
Setuju	13	21,7	5	8,3	8	13,3
Ragu-Ragu	12	20,0	33	55,0	14	23,3
Tidak Setuju	28	46,7	13	21,7	11	18,3
Sangat Tidak Setuju	3	5,0	7	11,7	26	43,3
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.7833		2.7000		2.1167	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator struktur organisasi (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Tidak jelasnya struktur dalam perusahaan dan peran setiap individu di perusahaan sehingga anda tidak bekerja sesuai dengan peran anda seharusnya, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,78 Jawaban ini menggambarkan BAPPEDA Kota Binjai cukup baik dalam struktur dan peran dari setiap individu.
- 2) Untuk item. Anda selalu diminta menggantikan fungsi atasan dikarenakan atasan tidak mampu menjalankan tugas, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,70 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pegawai selalu diminta menggantikan fungsi atasan dikarenakan atasan tidak mampu menjalankan tugas.

- 3) Untuk item. Anda selalu menjalankan perintah dari atasan yang berada dalam divisi anda saja, sehingga jika atasan di divisi lain meminta tolong anda, anda enggan menolongnya dalam hal pekerjaan, sebanyak 26 responden (43,3) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 2,11. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam pegawai hanya mau membantu jika atasan dalam satu divisi saja yang memerintah, namun atasan lainnya tidak bisa..

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Organisasi (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pemimpin dalam perusahaan anda selalu menakut nakuti anda terhadap pekerjaan anda yang belum selesai dengan sanksi-sanksi		Pemimpin anda merupakan pribadi seseorang yang pemaarah		Pemimpin anda adalah pribadi yang baik dan suka memberi solusi ketika anda mempunyai masalah dalam hal bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	1	1,7	-	-	-	-
Ragu-Ragu	8	13,3	19	31,7	11	18,3
Tidak Setuju	28	46,7	19	31,7	24	40,0
Sangat Tidak Setuju	23	38,3	22	36,7	25	41,7
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	1.7833		1.9500		1.7667	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kepemimpinan organisasi (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Pemimpin dalam perusahaan anda selalu menakut nakuti anda terhadap pekerjaan anda yang belum selesai dengan sanksi-sanksi, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 1,78. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA tidak baik dalam sering mengancam dengan sanksi-sanksi apabila pekerjaan pegawai tidak selesai.

- 2) Untuk item. Pemimpin anda merupakan pribadi seseorang yang pemaarah,sebanyak sebanyak 22responden (36,7%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rata-rata 1,95 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam pegawai merasa pemimpinnya merupakan seorang yang pemaarah.
- 3) Untuk item.Pemimpin anda adalah pribadi yang baik dan suka memberi solusi ketika anda mempunyai masalah dalam hal bekerja, sebanyak sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan sangat tidak setuju, dengan nilai rerata 1,76. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA tidak baik dalam pegawai setuju jika pemimpinnya adalah seorang yang memberikan solusi apabila ada masalah.

c. Variabel Konflik Kerja (X2)

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Percecokan Atau Perdebatan (X2.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dalam perusahaan tempat anda bekerja sering terjadi perdebatan yang alot ketika masing-masing pegawai berpendapat		Anda adalah sesorang yang menyukai perdebatan dalam rapat ataupun waktu diskusi		Anda merupakan seseorang yang selalu membuat masalah dan memancing keributan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	36,7	21	35,0	19	31,7
Setuju	20	33,3	23	38,3	24	40,0
Ragu-Ragu	18	30,0	16	26,7	17	28,3
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	4.0667		4.0833		4.0333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kepemimpinan organisasi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Dalam perusahaan tempat anda bekerja sering terjadi perdebatan yang alot ketika masing-masing pegawai berpendapat, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,06 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai bekerja sering terjadi perdebatan yang alot ketika saling berpendapat.
- 2) Untuk item. Anda adalah seseorang yang menyukai perdebatan dalam rapat ataupun waktu diskusi, sebanyak 23 responden (38,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,08 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai merasa menyukai perdebatan dalam rapat ataupun waktu diskusi.
- 3) Untuk item. Anda merupakan seseorang yang selalu membuat masalah dan memancing keributan dalam bekerja, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,03. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai setuju jika mereka suka memancing keributan dalam bekerja.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketegangan Masalah Pribadi (X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dalam perusahaan anda sering melibatkan masalah pribadi kedalam sebuah pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan itu sendiri		Anda tidak dapat mengesampingkan masalah pribadi ketika anda bekerja		Anda adalah seorang professional, ketika anda memiliki masalah pribadi, anda tetap melakukan pekerjaan anda dengan baik, walau rekan kerja anda merupakan orang yang bermasalah dengan anda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	36,7	17	28,3	5	8,3
Setuju	21	35,0	20	33,3	28	46,7
Ragu-Ragu	17	28,3	23	38,3	27	45,0
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Dalam perusahaan anda sering melibatkan masalah pribadi kedalam sebuah pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan itu sendiri		Anda tidak dapat mengesampingkan masalah pribadi ketika anda bekerja		Anda adalah seorang professional, ketika anda memiliki masalah pribadi, anda tetap melakukan pekerjaan anda dengan baik, walau rekan kerja anda merupakan orang yang bermasalah dengan anda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	4.0833		3.9000		3.6333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator ketegangan masalah pribadi (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Dalam perusahaan anda sering melibatkan masalah pribadi kedalam sebuah pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan itu sendiri, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,08 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai sering melibatkan masalah pribadi kedalam pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan.
- 2) Untuk item. Anda tidak dapat mengesampingkan masalah pribadi ketika anda bekerja, sebanyak 28 responden (38,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,90 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai tidak dapat mengesampingkan masalah pribadi ketika anda bekerja.
- 3) Untuk item. Anda adalah seorang professional, ketika anda memiliki masalah pribadi, anda tetap melakukan pekerjaan anda dengan baik, walau rekan kerja anda merupakan orang yang bermasalah dengan anda, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,63. Jawaban ini

menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai adalah seorang professional, ketika anda memiliki masalah pribadi, anda tetap melakukan pekerjaan anda dengan baik, walau rekan kerja anda merupakan orang yang bermasalah dengan anda.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Visi Yang Berbeda Dalam Pekerjaan (X2.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai		Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda		Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	1,7	2	3,3	1	1,7
Setuju	30	50,0	25	41,7	26	43,3
Ragu-Ragu	28	46,7	32	53,3	33	55,0
Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.5167		3.4667		3.4667	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator ketegangan masalah pribadi (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai sering melibatkan masalah pribadi kedalam pekerjaan sehingga mengganggu pekerjaan.
- 2) Untuk item. Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,46 Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA

baik dalam pegawai tidak dapat mengesampingkan masalah pribadi ketika anda bekerja.

- 3) Untuk item. Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan, sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam pegawai adalah seorang profesional, ketika anda memiliki masalah pribadi, anda tetap melakukan pekerjaan anda dengan baik, walau rekan kerja anda merupakan orang yang bermasalah dengan anda.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan Pendapat (X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai		Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda		Anda adalah orang yang selalu membuat ide/gagasan dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	1	1,7	-	-
Setuju	24	40,0	26	43,3	24	40,0
Ragu-Ragu	36	60,0	33	55,0	36	60,0
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.4000		3.4667		3.4000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator perbedaan pendapat (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai, sebanyak 36 responden (60,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini

menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai.

- 2) Untuk item. Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda., sebanyak 33 responden (55,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide.
- 3) Untuk item. Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan, sebanyak 36 responden (60,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,40. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam selalu membuat ide/gagasan dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan Dalam Menentukan Penyebab Permasalahan (X2.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sehingga mengurangi konflik terhadap sesama pegawai		Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda		Anda adalah orang yang selalu mau membantu ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	13	21,7	-	-
Setuju	25	41,7	20	33,3	26	43,3
Ragu-Ragu	35	58,3	27	45,0	34	56,7
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.4167		3.7667		3.4333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan (Tabel4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item.Tujuan dalam melaksanakan tugas yang berbeda sering menyebabkan konflik terhadap sesama pegawai, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41.Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam melaksanakan tugas yang berbeda sehingga mengurangi konflik terhadap sesama pegawai.
- 2) Untuk item.Anda tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda.,sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,76.Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam tidak bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide.
- 3) Untuk item.Anda adalah orang yang mau membantu ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,43.Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam mau membantu ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan Dalam Menentukan Solusi Permasalahan (X2.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda sering mempertahankan suatu pendapat dalam menentukan solusi atas masalah yang terjadi dalam perusahaan		Anda bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda		Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	1	1,7	-	-
Setuju	21	35,0	29	48,3	28	46,7
Ragu-Ragu	39	65,0	29	48,3	32	53,3
Tidak Setuju	-	-	1	1,7	-	-

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda sering mempertahankan suatu pendapat dalam menentukan solusi atas masalah yang terjadi dalam perusahaan		Anda bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda		Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	3.3500		3.5000		3.4667	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda sering mempertahankan suatu pendapat dalam menentukan solusi atas masalah yang terjadi dalam perusahaan, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,35. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam mempertahankan suatu pendapat dalam menentukan solusi atas masalah yang terjadi dalam perusahaan.
- 2) Untuk item. Anda bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide anda, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,50. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam baik dalam bisa bekerja dengan orang yang selalu tidak bisa menerima gagasan/ide.
- 3) Untuk item. Anda adalah orang yang selalu menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam selalu

menentang apapun ide/gagasan orang lain dalam hal membangun visi masing-masing maupun perusahaan

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan Dalam Menentukan Cara Penyelesaian Konflik (X2.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda sering menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam perusahaan		Anda sering mengurangi konflik yang ada di perusahaan.		Anda merasa dalam hal menyelesaikan konflik adalah yang lebih pantas bukan orang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	1,7	-	-	-	-
Setuju	29	48,7	28	46,7	32	53,7
Ragu-Ragu	28	46,7	32	53,3	28	46,3
Tidak Setuju	2	3,3	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.4833		3.4667		3.5333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda sering berkonflik lagi ketika menentukan cara penyelesaian konflik yang terjadi di dalam perusahaan, sebanyak 29 responden (48,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam perusahaan
- 2) Untuk item. Anda sering mengurangi konflik yang ada di perusahaan, sebanyak 32 responden (53,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,46. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam mengurangi konflik yang ada di perusahaan.
- 3) Untuk item. Anda merasa dalam hal menyelesaikan konflik adalah yang lebih pantas bukan orang lain, sebanyak 32 responden (53,7%) menyatakan setuju,

dengan nilai rerata 3,53. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam merasa dalam hal menyelesaikan konflik adalah yang lebih pantas bukan orang lain.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konflik Emosional (X2.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda adalah salah satu orang yang tidak menggunakan emosi dalam melakukan perdebatan dan merupakan orang yang mampu mengontrol emosi		Anda dan rekan kerja sering terlibat konflik yang besar sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik		Anda memilih mendiadakan ketimbang menyelesaikan konflik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	3,3	2	3,3	-	-
Setuju	22	36,7	21	35,0	21	35,0
Ragu-Ragu	36	60,0	29	48,3	39	65,0
Tidak Setuju	-	-	8	13,3	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.4333		3.2833		3.3500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda adalah salah satu orang yang tidak menggunakan emosi dalam melakukan perdebatan dan merupakan orang yang mampu mengontrol emosi, sebanyak 36 responden (60,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam orang yang tidak menggunakan emosi dalam melakukan perdebatan dan merupakan orang yang mampu mengontrol emosi.
- 2) Untuk item. Anda dan rekan kerja sering terlibat konflik yang besar sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,28. Jawaban ini

menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam sering terlibat konflik yang besar sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

- 3) Untuk item. Anda memilih mendiamkan ketimbang menyelesaikan konflik, sebanyak 39 responden (65,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,35. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam memilih mendiamkan ketimbang menyelesaikan konflik.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perselisihan Pribadi (X2.9)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda jarang berselisih atar sesama pegawai dalam perusahaan		Rekan kerja anda sering sekali membuat masalah dengan anda		Anda tidak terlalu memikirkan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	1,7	3	5,0	2	3,3
Setuju	28	46,7	35	58,3	11	18,3
Ragu-Ragu	29	48,3	21	35,0	34	56,7
Tidak Setuju	2	3,3	1	1,7	13	21,7
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.4667		2.6667		3.0333	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Perselisihan pribadi (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda jarang berselisih atar sesama pegawai dalam perusahaan, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam jarang berselisih atar sesama pegawai dalam perusahaan.
- 2) Untuk item. Rekan kerja anda sering sekali membuat masalah dengan anda, sebanyak 35 responden (58,3%) menyatakan setuju, dengan nilai

rerata 2,66. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam rekan kerja anda sering sekali membuat masalah dengan anda.

- 3) Untuk item. Anda tidak terlalu memikirkan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,03. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam Anda tidak terlalu memikirkan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lelah Secara Mental Dengan Pekerjaan (X2.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda sering lelah ketika melakukan pekerjaan sehingga membuat emosi anda memuncak		Anda merasa uring-uringan dalam melakukan pekerjaan		Anda selalu merasa ingin keluar dari kantor dan cepat-cepat mendapat pekerjaan yang baru sehingga anda bekerja sudah tidak lagi ikhlas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-	-	-
Setuju	3	5,0	-	-	-	-
Ragu-Ragu	25	41,7	29	48,3	19	31,7
Tidak Setuju	25	41,7	23	38,3	27	45,0
Sangat Tidak Setuju	7	11,7	8	13,3	14	23,3
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.4000		2.3500		2.0833	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Lelah secara mental dengan pekerjaan (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda sering lelah ketika melakukan pekerjaan sehingga membuat emosi anda memuncak, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 2,40. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam sering lelah ketika melakukan pekerjaan sehingga membuat emosi anda memuncak.

- 2) Untuk item. Anda merasa uring-uringan dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,35. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam merasa uring-uringan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Untuk item. Anda selalu merasa ingin keluar dari kantor dan cepat-cepat mendapat pekerjaan yang baru sehingga anda bekerja sudah tidak lagi ikhlas, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,08. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam merasa ingin keluar dari kantor dan cepat-cepat mendapat pekerjaan yang baru sehingga anda bekerja sudah tidak lagi ikhlas.

d. Variabel Beban Kerja (X3)

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Target Yang Harus Dicapai (X3.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda diberikan target yang harus anda capai dalam malakukan pekerjaan		Target pekerjaan yang diberikan sangat realistis		Anda dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	15,0	12	20,0	4	6,7
Setuju	19	31,7	17	28,3	19	31,7
Ragu-Ragu	18	30,0	17	28,3	22	36,7
Tidak Setuju	14	23,3	14	23,3	6	10,0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	9	15,0
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.3833		3.4500		3.0500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator target yang harus dicapai (Tabel 4.25) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda diberikan target yang harus anda capai dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,38. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam diberikan target yang harus anda capai dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Untuk item. target pekerjaan yang diberikan sangat realistis, sebanyak 17 responden (28,3%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,45. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam target pekerjaan yang diberikan tidak realistis
- 3) Untuk item. Anda dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,05. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kondisi Pekerjaan (X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda tidak terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk		Anda selalu mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan		Banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	15,0	10	16,7	10	16,7
Setuju	9	15,0	25	41,7	7	11,7
Ragu-Ragu	21	35,0	12	20,0	17	28,3
Tidak Setuju	17	28,3	13	21,7	24	40,0
Sangat Tidak Setuju	4	6,7	-	-	2	3,3
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	3.0333		3.5333		2.9833	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator Kondisi Pekerjaan (Tabel 4.26) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda selalu mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam selalu mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Untuk item. Anda terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,53. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam tidak terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk.
- 3) Untuk item. Banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,98. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat.

Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Standart Pekerjaan (X3.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda selalu mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan		Anda terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk		Banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	9	15,0	2	3,3	17	11,7
Setuju	3	5,0	10	16,7	15	25,0
Ragu-Ragu	28	46,7	26	43,3	25	41,7
Tidak Setuju	18	30,0	17	28,3	12	20,0
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	5	8,3	1	1,7
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	2.9833		2.7833		3.2500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator standart pekerjaan (Tabel 4.27) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda selalu mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 2,98. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam mengambil langkah yang tepat dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Untuk item. Anda terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,78. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA kurang baik dalam terus-menerus lembur dikarenakan pekerjaan yang menumpuk.
- 3) Untuk item. Banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,25. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam banyaknya pekerjaan hingga akhirnya anda tidak memiliki waktu untuk istirahat.

e. Variabel Perilaku Individu

Tabel 4.28 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (*ability*) (X4.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kemampuan yang anda miliki membuat pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu walau waktu yang dimiliki terbatas		Kemampuan yang anda miliki membuat pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu walau waktu yang dimiliki terbatas		Anda dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga anda tidak ketinggalan dalam hal memahami pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	26,7	15	25,0	13	21,7
Setuju	29	48,3	27	45,0	21	35,0
Ragu-Ragu	15	25,0	17	28,3	24	40,0
Tidak Setuju	-	-	1	1,3	2	3,3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	4.0167		3.9333		3.7500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kemampuan (*ability*)(Tabel 4.28) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,01. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan.
- 2) Untuk item. Kemampuan yang anda miliki membuat pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu walau waktu yang dimiliki terbatas, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,93. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam kemampuan yang anda miliki membuat pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu walau waktu yang dimiliki terbatas.

- 3) Untuk item. Anda dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga anda tidak ketinggalan dalam hal memahami pekerjaan, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga anda tidak ketinggalan dalam hal memahami pekerjaan.

Tabel 4.29 Penilaian Responden Terhadap Indikator Nilai (*value*) (X4.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda melakukan pekerjaan dengan ikhlas dikarenakan gaji yang anda hasilkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga		Anda mendapatkan hal yang baik ketika anda bekerja seperti ilmu dan sesuatu yang bermanfaat yang tidak anda dapatkan ketika anda tidak bekerja		Anda memiliki rumah kedua atau keluarga baru ketika anda bekerja disini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	25,0	16	26,7	10	16,7
Setuju	19	31,7	14	23,3	13	21,7
Ragu-Ragu	21	35,0	28	46,7	31	51,7
Tidak Setuju	5	8,3	2	3,3	6	10,0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	3.7333		3.7333		3.4500	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator nilai (*value*) (Tabel 4.29) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut

- 1) Untuk item. Anda melakukan pekerjaan dengan ikhlas dikarenakan gaji yang anda hasilkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam melakukan pekerjaan dengan ikhlas dikarenakan gaji yang anda hasilkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

- 2) Untuk item. Anda mendapatkan hal yang baik ketika anda bekerja seperti ilmu dan sesuatu yang bermanfaat yang tidak anda dapatkan ketika anda tidak bekerja, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,73. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam mendapatkan hal yang baik ketika anda bekerja seperti ilmu dan sesuatu yang bermanfaat yang tidak anda dapatkan ketika anda tidak bekerja.
- 3) Untuk item. Anda memiliki rumah kedua atau keluarga baru ketika anda bekerja disini, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,45. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam memiliki rumah kedua atau keluarga baru ketika anda bekerja disini.

Tabel 4.30 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (*attitude*) (X4.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda memiliki sikap yang baik dalam membangun hubungan kerja dan personal terhadap rekan kerja		Rekan kerja anda memiliki sikap yang baik.		Anda adalah orang yang sopan dan selalu tersenyum walau pekerjaan anda sedang banyak	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	11,7	11	18,3	7	11,7
Setuju	22	36,7	25	41,7	16	26,7
Ragu-Ragu	29	48,3	24	40,0	18	30,0
Tidak Setuju	2	3,3	-	-	15	25,0
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	4	6,7
Total	60	100	60	100	60	100
Mean	3.5667		3.7833		3.1167	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator sikap (*attitude*) (Tabel 4.30) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item. Anda memiliki sikap yang baik dalam membangun hubungan kerja dan personal terhadap rekan kerja, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan Kantor

BAPPEDA baik dalam memiliki sikap yang baik dalam membangun hubungan kerja dan personal terhadap rekan kerja.

- 2) Untuk item. Rekan kerja anda memiliki sikap yang baik, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,78. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA baik dalam Rekan kerja anda memiliki sikap yang baik.
- 3) Untuk item. Anda adalah orang yang sopan dan selalu tersenyum walau pekerjaan anda sedang banyak, sebanyak 18 responden (30,0%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 3,11. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam orang yang sopan dan selalu tersenyum walau pekerjaan anda sedang banyak.

Tabel 4.31 Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat (*interest*) (X4.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pekerjaan yang anda lakukan sekarang merupakan minat yang anda sukai		Dalam melakukan pekerjaan saat ini bidang yang tangani merupakan bidang yang sangat sesuai dengan minat anda		Anda selalu memomorduakan minat anda dalam megambil pekerjaan, dikarenakan anda berpikir semua pakerjaan dapat dipelajari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	6	10,0	3	5,0	6	10,0
Setuju	16	26,7	17	28,3	8	13,3
Ragu-Ragu	19	31,7	23	38,3	24	40,0
Tidak Setuju	17	28,3	7	11,7	17	28,3
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	10	16,7	5	8,3
Total	60	100	60	100	60	100
<i>Mean</i>	3.1167		2.9333		2.8833	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator minat (*interest*)(Tabel 4.31) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

- 1) Untuk item. Pekerjaan yang anda lakukan sekarang merupakan minat yang anda sukai, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai

rata-rata 3,11. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam pekerjaan yang anda lakukan sekarang merupakan minat yang anda sukai.

- 2) Untuk item. Dalam melakukan pekerjaan saat ini bidang yang tangani merupakan bidang yang sangat sesuai dengan minat anda, sebanyak 23 responden (38,3%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rerata 2,93. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam melakukan pekerjaan saat ini bidang yang tangani merupakan bidang yang sangat sesuai dengan minat anda.
- 3) Untuk item. Anda selalu memomorduakan minat anda dalam megambil pekerjaan, dikarenakan anda berpikir semua pakerjaan dapat dipelajari, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,88. Jawaban ini menggambarkan Kantor BAPPEDA cukup baik dalam memomorduakan minat anda dalam megambil pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah di sajikan pada responden maka perlu di lakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan di anggap valid (Rusiadi 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total*

Statistic, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2, X3, X4 dan Y yang di sajikan pada tabel berikut:

1) Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_1)

Adapun hasil uji validitas untuk variabel Stres Kerja (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,643	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,619	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.3	0,645	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,491	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,373	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.3	0,693	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,726	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,687	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.3	0,725	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,473	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,588	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.3	0,655	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.1	0,704	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.2	0,419	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.3	0,543	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.32 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel stres kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_2)

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X2.1.1	0,615	0,30	Valid
Pernyataan X2.1.2	0,628	0,30	Valid
Pernyataan X2.1.3	0,641	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.1	0,510	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.2	0,524	0,30	Valid
Pernyataan X2.2.3	0,502	0,30	Valid
Pernyataan X2.3.1	0,380	0,30	Valid

Pernyataan X2.3.2	0,317	0,30	Valid
Pernyataan X2.3.3	0,486	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.1	0,324	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.2	0,448	0,30	Valid
Pernyataan X2.4.3	0,581	0,30	Valid
Pernyataan X2.5.1	0,408	0,30	Valid
Pernyataan X2.5.2	0,359	0,30	Valid
Pernyataan X2.5.3	0,533	0,30	Valid
Pernyataan X2.6.1	0,371	0,30	Valid
Pernyataan X2.6.2	0,426	0,30	Valid
Pernyataan X2.6.3	0,355	0,30	Valid
Pernyataan X2.7.1	0,395	0,30	Valid
Pernyataan X2.7.2	0,355	0,30	Valid
Pernyataan X2.7.3	0,444	0,30	Valid
Pernyataan X2.8.1	0,378	0,30	Valid
Pernyataan X2.8.2	0,425	0,30	Valid
Pernyataan X2.8.3	0,371	0,30	Valid
Pernyataan X2.9.1	0,509	0,30	Valid
Pernyataan X2.9.2	0,358	0,30	Valid
Pernyataan X2.9.3	0,309	0,30	Valid
Pernyataan X2.10.1	0,365	0,30	Valid
Pernyataan X2.10.2	0,344	0,30	Valid
Pernyataan X2.10.3	0,395	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.33 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan pada variabel konflik kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₃)
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,762	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,604	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.3	0,730	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,717	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,482	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.3	0,731	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,755	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,738	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.3	0,795	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.34 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total

pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.35
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Individu (X4)

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,437	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,587	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.3	0,509	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,746	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,618	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.3	0,423	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,607	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,631	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.3	0,539	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,465	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,403	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.3	0,498	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.35 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel perilaku individu dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,591	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,368	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.3	0,617	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,682	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,709	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.3	0,653	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,774	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,690	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.3	0,571	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,398	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,459	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.3	0,660	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.1	0,584	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.2	0,646	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.3	0,600	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.36 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.37 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.37 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.38 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	30

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.38 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,851 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 30 (tiga puluh) butir pernyataan pada variabel konflik kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.39 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,870 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.40 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,764 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel perilaku individu adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41 Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

Sumber: Data primer diolah, 2019

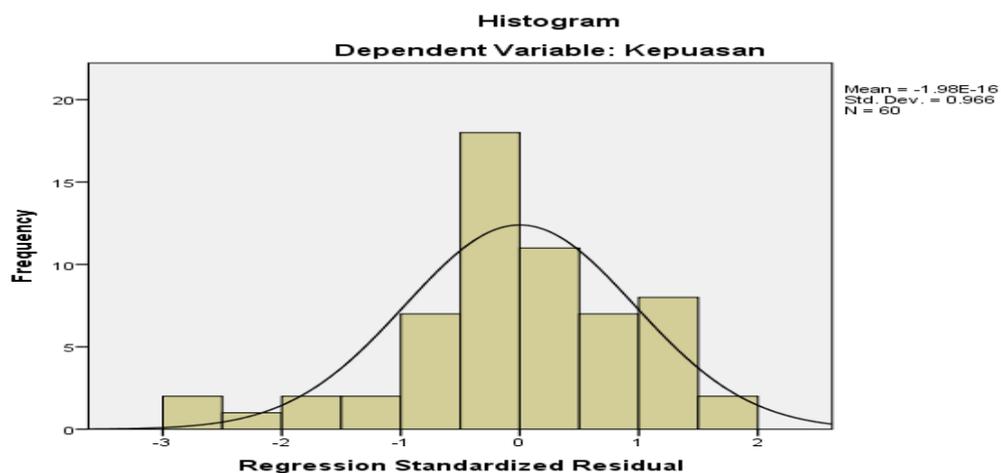
Dari tabel 4.41 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,869 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

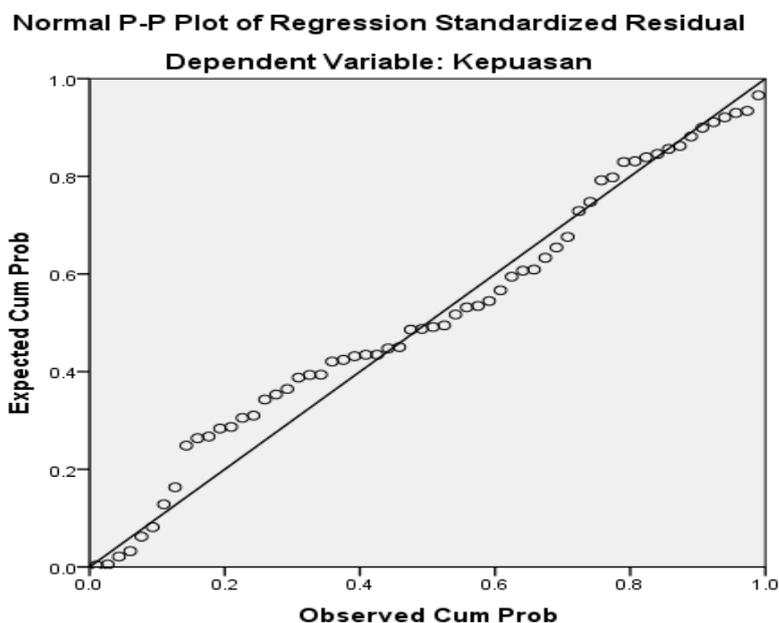
Dalam penelitian ini proses pengujian dihasilkan oleh SPSS melalui analisis grafik. Hasil dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Curva Histogram
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng

ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.2 *P-P Plot of Regression Standarized Residual*
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik–titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik–titik menggambarkan data–data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.42 Uji Kolmogrove-Swirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.16767259
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.054
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test* 0,082 artinya > dari 0,05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 5.0, maka tidak terjadi multikolinearitas seperti pada tabel 4.43 sbb:

Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.391	11.486		1.340	.186		
Stres Kerja	-.169	.081	-.243	-2.095	.041	.943	1.060
Konflik Kerja	.189	.091	.253	2.073	.043	.850	1.176
Beban Kerja	-.520	.146	-.560	-3.565	.001	.514	1.946
Perilaku Individu	.747	.162	.704	4.612	.000	.545	1.834

a. Dependent Variable: Kepuasan

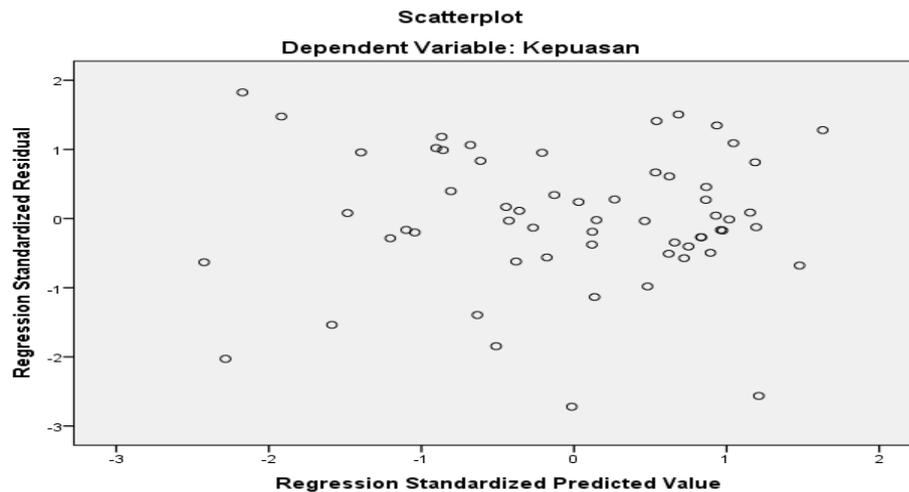
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinieritas untuk variabel stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 5 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokeastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak korelasi antara variabel bebas/variabel independen.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3 gambar scatterplot menunjukkan sebaran data tidak terlalu membentuk pola-pola tertentu dan menyebar secara acak maka data dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Regresi berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh Analisis Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan Perilaku Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Binjai.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

**Tabel 4.44 Uji Kesesuaian (*Test Of Goodness Fit*)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.391	11.486		1.340	.186		
Stres Kerja	-.169	.081	-.243	-2.095	.041	.943	1.060
Konflik Kerja	.189	.091	.253	2.073	.043	.850	1.176
Beban Kerja	-.520	.146	-.560	-3.565	.001	.514	1.946
Perilaku Individu	.747	.162	.704	4.612	.000	.545	1.834

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 15.391 + -0,169 X_1 + 0,189 X_2 + -0,520 X_3 + 0,747 X_4 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 15.391.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap kebijakan Stres Kerja sebesar 1, Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,169.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap kebijakan Konflik Kerja sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,189.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap kebijakan Beban Kerja sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar -0,520.
- e. Jika terjadi peningkatan terhadap kebijakan Beban Kerja sebesar 1, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,747.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan terikat.

Tabel 4.45 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.391	11.486		1.340	.186
	Stres Kerja	-.169	.081	-.243	-2.095	.041
	Konflik Kerja	.189	.091	.253	2.073	.043
	Beban Kerja	-.520	.146	-.560	-3.565	.001
	Perilaku Individu	.747	.162	.704	4.612	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

1. Variabel Stres Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja (X_1) adalah -2.095 selanjutnya cara memperoleh nilai t_{tabel} $t(\alpha/2; n - k - 1 = t(0,025; 55 = 2.004)$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2.095 > 2.004) dan nilai Sig. < 0.05 (0.041 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar -0.169.

2. Variabel Konflik Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Konflik Kerja (X_2) adalah 2.073 selanjutnya cara memperoleh nilai t_{tabel} $t(\alpha/2; n - k - 1 = t(0,025; 55 = 2.004)$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.073 > 2.004) dan nilai Sig. < 0.05 (0.043 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0.189.

3. Variabel Beban Kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja (X_3) adalah -3.565 selanjutnya cara memperoleh nilai t_{tabel} $t(\alpha/2; n - k - 1 = t(0,025; 55 = 2.004)$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3.565 > 2.004) dan nilai Sig. < 0.05 (0.001 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar -0.520.

4. Variabel Perilaku Individu (X_4)

Nilai t_{hitung} variabel Perilaku Individu (X_4) adalah 4.612 selanjutnya cara memperoleh nilai t_{tabel} $t(\alpha/2; n - k - 1 = t(0,025; 55 = 2.004)$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.612 > 2.004) dan nilai Sig. < 0.05 (0.000 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Perilaku Individu (X_4) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 0.747.

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serentak (simultan).

Tabel 4.46 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680.598	4	170.149	5.940	.000 ^b
Residual	1575.586	55	28.647		
Total	2256.183	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Individu, Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari Tabel 4.46 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5.940 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat

signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($F_{\text{tabel}} = F(K : n-k) = F(4:58) = 2,53$), jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,53. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} 5.940 >$ nilai $F_{\text{tabel}} 2,53$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan variabel perilaku individu (X_4) terhadap variabel dependen kepuasan pegawai (Y).

c. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Hasil penelitian berdasarkan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.47 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.251	5.35229

a. Predictors: (Constant), Perilaku Individu, Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh angka *adjusted R Square* 0,251 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 25% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu sedangkan sisanya 75% dijelaskan oleh pengaruh faktor lain atau variabel diluar model yang telah diteliti.

2. Nilai R sebesar 0.549 menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.48 Tipe hubungan pada Uji determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiono (2016)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -2.095 dan nilai signifikan sebesar 0,041. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar -0.169 satuan. Dengan kata lain ketika stres kerja di kantor BAPPEDA Kota Binjai yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran tuntutan antar pribadi maka kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai akan menurun pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Dhini Rama Dhani 2010 menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil

penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai mengalami tekanan yang disebabkan oleh pegawai lainnya telah terjawab.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.073 dan nilai signifikan sebesar 0,043. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika konflik kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.189 satuan. Dengan kata lain ketika konflik kerja di kantor BAPPEDA Kota Binjai yang terdiri dari percekocokan/perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, lelah secara mental dengan pekerjaan maka kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana 2014 menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja dan kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di

identifikasi masalah yaitu pegawai memiliki sikap egois tidak mau menerima pendapat antar sesama pegawai telah terjawab.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai t_{hitung} sebesar -3.565 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar - 0.520 satuan. Dengan kata lain ketika beban kerja di kantor BAPPEDA Kota Binjai yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standart pekerjaan maka kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai akan menurun pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian anggit Astianto 2014 menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah yaitu pandangan pegawai mengenai target kerja yang diberikan atasan untuk diselesaikan telah terjawab.

4. Pengaruh Perilaku individu Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.612 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika perilaku individu meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.747 satuan. Dengan kata lain ketika perilaku individu di kantor BAPPEDA Kota Binjai yang terdiri dari kemampuan, nilai, sikap, minat maka kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Dian Anggraeni Rachman 2013 menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu dan kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh perilaku individu secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang sudah ditentukan telah terjawab.

5. Pengaruh secara simultan stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu, berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai f_{hitung}

sebesar 5.940 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 5 (lima) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Dengan kata lain ketika stres kerja di kantor BAPPEDA Kota Binjai yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran tuntutan antar pribadi, konflik kerja yang terdiri dari percekocokan/perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, lelah secara mental dengan pekerjaan, beban kerja yang terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standart pekerjaan dan perilaku individu yang terdiri dari kemampuan, nilai, sikap, minat maka kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai akan meningkat secara bersamaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Febry Furqan Artadi 2015 menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh antara stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan perilaku individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang sudah ditentukan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X_1) adalah -2.095 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.673 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2.095 > 1.673) dan nilai Sig. < 0.05 (0.041 < 0.05). Besarnya pengaruh dari stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar -0,169, yang berarti setiap ada peningkatan stres kerja (X_1), maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} variabel konflik kerja (X_2) adalah 2.073 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.673 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.073 > 1.673) dan nilai Sig. < 0.05 (0.043 < 0.05). Besarnya pengaruh dari konflik kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,189, yang berarti setiap adanya penurunan konflik kerja (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} variabel konflik kerja (X_3) adalah -3.565 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.673 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-3.565 > 1.673) dan nilai Sig. > 0.05 (0.001 > 0.05). Besarnya pengaruh dari beban kerja (X_3) terhadap kepuasan

kerja pegawai (Y) sebesar -0,520, yang berarti setiap adanya peningkatan beban kerja (X_3) maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai (Y).

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} variabel konflik kerja (X_4) adalah 4.612 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.673 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.612 > 1.673$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari perilaku individu (X_4) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,747, yang berarti setiap adanya penurunan perilaku individu (X_4) maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Y).
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan perilaku individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 5.940 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,53 = ($5.940 > 2,53$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kantor BAPPEDA Kota Binjai untuk memperhatikan tugas yang diberikan membuat pegawai bingung untuk menyelesaikannya. Solusinya adalah dengan memberikan pelatihan kepada pegawai dan memberikan tugas sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh pegawai.
2. Disarankan kepada kantor BAPPEDA Kota Binjai untuk memperhatikan pegawai yang selalu merasa ingin keluar dari kantor dan cepat-cepat mendapat pekerjaan yang baru sehingga pegawai bekerja sudah tidak lagi ikhlas. Solusinya adalah dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai yang berprestasi dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman lagi.
3. Disarankan kepada kantor BAPPEDA Kota Binjai untuk memperhatikan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan didalam perusahaan. Solusinya adalah dengan cara memberi sebuah reward pada pegawai yang memiliki kemampuan baik sehingga pegawai akan terus merasa loyal terhadap pekerjaannya.
4. Disarankan kepada kantor BAPPEDA Kota Binjai untuk memperhatikan pegawai yang selalu menomorduakan minat pegawai dalam megambil pekerjaan, dikarenakan pegawai berpikir semua pakerjaan dapat dipelajari. Solusinya adalah dengan cara memberikan jangka waktu pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

5. Disarankan kepada kantor BAPPEDA Kota Binjai untuk memperhatikan Kondisi tempat bekerja pegawai dalam kondisi baik, sehingga dapat menunjang pekerjaan pegawai. Solusinya dengan cara memfasilitasi pegawai dengan ruang kerja yang nyaman dan sesuai dengan standart pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rajawali.
- Artandi, Febri Furqan. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Astianto, Komarudin. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)
- Afrizal, Pounda Rizky, Al Musadieg, Muhammad & Ruhana, Ika. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 8 Nomor 1 Februari 2014.
- Aslam, Astri .Laksmi Riani, Asri . Widodo, Gunawan Pamudji. 2013. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, Volume 3 Nomor 3 September 2013.
- Bhatti, P. T., & McClellan, J. H. (2011). A Cochlear Implant Signal Processing Lab: Exploration of a Problem-Based Learning Exercise. *IEEE Transactions On Education*, Vol. 54, No. 4
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dhania, Dini Rama. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Eko Prasetyo, Andi. 2011. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Banyuwangi*. Jember: Universitas Jember
- Handoko, T.H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja, MARIHOT T.E., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hadidya, Surya Rahmawan. 2018. *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Surakarta: Universitas

Muhammadiyah Surakarta

- Hermita. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Huey, M. Beverly dan Wickens, D. Christopher. (2009). *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- I Gede, Mahendrawan. Indrawati, Desi Ayu. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Volume 4 Nomor 11 2015
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Pelimpahan Wewenang Dan Koordinasi Kerja Dalam Pengambilan Keputusan Di Lapas Anak Klas Iia Medan. *JEpa*, 1(2), 48-57.
- James, Campbell. Quick, Debra I Nelson. (2013) *Principles of Organizational Behavior Realities and Challenges 8 edition*. China: South -Western Cengage Learning.
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Koesmono, H. Teman (2013) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *JURNAL Manajemen & Kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Pratama, Rio. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vira Jaya Riau Putra*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Purnomo, Hari Aji. 2016. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan konflik kerja pada karyawan bagian pelayanan depo pelita joho banjarnegara*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rachman, Dian Anggraeni, Hamzah, Asiah & Jafar, Nurhaedar. 2014. Pengaruh Perilaku Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Makasar. *Jurnal Ekonomi*, Volume 1 Nomor 1 Desember 2014
- Rahim, Afzalur. (2011). *Managing Conflict in Organizations*”, 4th Edition (New Jersey: Transaction Publishers.
- Rifandi. 2017. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara*. Kendari: Universitas Halu Oleo
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi. (5th Ed.)*. Jakarta: Erlangga,
- Rusiadi, et al (2016). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., & Astuti, D. (2021). Analisis E-Service Quality Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 219-225.
- Sari, Ria Puspita. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Subyantoro, Arief. 2016. Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 11 No 1 hal 11-19.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thahir, Arifin. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:Deepublish
- Tommy, Y.D. 2018. *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Malang: Univeristas Negeri Malang

Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.

Wijaya, Chandra. (2016). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPI