DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i> Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Stres Kerja	39
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> Stres Kerja.....	40
Tabel 3.5 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Instrumen.....	43
Tabel 3.6 Hasil Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Final Alat Ukur Kepuasan Kerja	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Alat Ukur Stres Kerja	46
Tabel 3.10 Kisi-Kisi Alat Ukur Stres Kerja	47
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi	52
Tabel 4.4 Kategorisasi Skor	54
Tabel 4.5 Kategorisasi Respons Penelitian Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.6 Kategorisasi Respons Penelitian Stres Kerja.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Data Demografi Berdasarkan Divisi.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja	72
Lampiran 2. <i>Blue Print</i> Stres Kerja	73
Lampiran 3. Hasil Konversi <i>Succesive Interval</i>	77
Lampiran 4. Hasil Statistik Validitas dan Reliabilitas	77
Lampiran 5. Hasil Data Kepuasan Kerja.....	85
Lampiran 6. Hasil Data Stres Kerja.....	86
Lampiran 7. Deskripsi Hasil Data Penelitian	87
Lampiran 8. Hasil Statistik Normalitas	88
Lampiran 9. Hasil Statistik Linearitas	92
Lampiran 10. Hasil Statistik Korelasi	94
Lampiran 11. Hasil Statistik Regresi Sederhana	95
Lampiran 12. Hasil Statistik Demografi Jenis Kelamin.....	95
Lampiran 13. Hasil Statistik Demografi Masa Kerja.....	97
Lampiran 14. Hasil Statistik Demografi Pada Divisi	100
Lampiran 15. Distribusi Nilai F (F tabel).....	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja menjadi permasalahan yang cukup menarik dan penting untuk dibahas karena manfaatnya cukup besar bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, penelitian tentang penyebab sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam usaha meningkatkan produksi dan perbaikan sikap dan perilaku karyawan (Sutrisno, 2014). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang perlu diperhatikan dan pertimbangan dari perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan menentukan dari hasil kinerja karyawan dan memelihara kualitas kehidupan kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Tentama, Rahmawati, & Muholipah, 2019).

JobStreet melakukan survei mengenai kepuasan kerja karyawan yang dilakukan kepada 17.623 koresponden tentang kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor antara lain, kesesuaian penempatan kerja, jenjang karier, dan supervisi/atasan. Sebanyak 54% koresponden mengaku bahwa mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh, kemudian sebanyak 60% koresponden menyatakan bahwa mereka tidak ada jenjang karier, dan sebanyak 53% koresponden mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer, dimana atasan merasa bangga dengan jabatannya dan terlalu mengatur bawahannya. Hal tersebut berdampak serius pada penurunan produktivitas kerja karyawan. (JobStreet, 2014). Sebuah Riset yang dilakukan oleh *American Psychological*

Association (APA) (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja membuat karyawan dapat semakin produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini juga sejalan dengan teori Locke (1969) yang berbasis *Goal Setting Theory*, kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang didapat dengan apa yang diinginkan (*expectation, needs or values*). Seseorang akan merasa puas apabila apa yang dikerjakannya telah memenuhi harapannya dan sesuai dengan tujuan dalam bekerja. Jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya, maka karyawan akan memiliki persepsi hal tersebut sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan semakin lama dapat menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan. Semakin jauh jarak antara apa yang diharapkan dengan yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan, maka dapat memicu terjadinya rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan apabila rasa puas pada karyawan tidak terpenuhi dalam bekerja kemudian menjadikan tugasnya sebuah beban, maka akan mempengaruhi performa kerja pada karyawan dan juga produktivitas kerja karyawan pun akan menurun sehingga dapat berdampak pada perusahaan (Robbins, 2013; Beta, 2016). Hasil penelitian menurut (Foote & Li-Ping Tang, 2008; Suastini, 2011) bila kepuasan kerja diabaikan oleh pihak manajemen, maka dampaknya dapat mengganggu performa kerja, seperti kebosanan, malas, gangguan fisik, kecemasan, depresi, stres dan perilaku kontra produktif.

Robbins (2013) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya tentang kondisi pekerjaan saja, namun sikap seseorang terhadap pekerjaan juga berperan penting. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan sikap positif akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya daripada seseorang dengan sikap negatif. Karyawan yang menunjukkan sikap negatif dan kurang ambisius terhadap pekerjaannya akan cenderung lebih mudah menyerah ketika dihadapkan kesulitan dalam pekerjaan, dengan demikian karyawan cenderung akan merasa bosan dengan pekerjaan yang terus berulang atau monoton. Dengan kata lain, kepuasan karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan memberikan kontribusi positif terhadap

perusahaan. Hal tersebut tentu tidak terlepas dari adanya kondisi yang sehat secara psikis maupun secara mental dari seorang karyawan yang mana nantinya karyawan akan memaksimalkan potensi diri dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kemudian akan diikuti timbulnya perasaan puas yang pada akhirnya dapat membangun sikap positif terhadap organisasi atau perusahaan. Sehingga faktor kepuasan kerja sangat penting untuk karyawan, dalam penelitian Robbins menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja diantaranya adalah, terbukanya peluang karier untuk mengembangkan keterampilan karyawan, diberikannya sebuah insentif dan kompensasi sebagai penghargaan, sehatnya kondisi lingkungan kerja, dan keamanan kerja, serta terbangunnya hubungan dengan rekan kerja yang sehat. Tingkat kepuasan kerja seseorang tentu sangat bervariasi tergantung dari apa yang didapat dalam pekerjaan itu sendiri, dengan diterimanya beberapa faktor tersebut oleh karyawan maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut jika tidak diperhatikan secara serius maka akan meningkatkan ketidakpuasan dan juga dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018). Stres adalah suatu kondisi dinamis yang di mana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang dihasilkan oleh individu (Robbins, 2008). Karyawan yang dituntut banyak pekerjaan kemudian saling bertentangan dan tidak memiliki kejelasan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan lebih rentan meningkatkan stres dalam bekerja, semakin besar stres yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula ketidakpuasan pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Regus (2012) yang diperoleh dari *CFO Innovation Asia Staff* menunjukkan bahwa wilayah Asia Pasifik merupakan wilayah dengan populasi menganggap bahwa pekerjaan merupakan sumber utama penyebab stres. Thailand memiliki jumlah persentase tertinggi yang mengindikasikan pemicu utama stres ditimbulkan dari tempat bekerja mereka yaitu mencapai sebanyak 75%, diikuti oleh China sebanyak 73% dan Indonesia sebanyak 73%. Indonesia menempati urutan ketiga dengan tingkat stres kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan tingginya jumlah angkatan kerja di Indonesia yaitu sebanyak 122,4

juta. Peningkatan terjadi sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang berada di tingkat 64%. Hal ini menjadi salah satu permasalahan di Indonesia, beberapa penelitian menyimpulkan bahwa setiap tahunnya kasus stres di Indonesia meningkat dengan cepat dan berpotensi menimbulkan dampak sosial, emosional, psikologis dan berbagai masalah yang berhubungan dengan kesehatan.

Robbins (2008) menyebutkan bahwa dampak negatif yang ditimbulkan stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala psikologis ketidakpuasan kerja adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata yang berkaitan dengan stres. Stres menjadi suatu keadaan tidak menyenangkan yang muncul ketika seseorang dihadapkan dengan tuntutan dari lingkungannya dan memintanya untuk berusaha menyesuaikan diri dengan tuntutan yang ada. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti seringnya karyawan mendapat tekanan, beban tugas yang sangat berat atau sangat ringan, atau ketidakjelasan tugas yang dikerjakan dapat membuat individu mengalami stres karena *underpressure*. Situasi tersebut dapat membangkitkan karakteristik individu yang mempunyai kecenderungan mudah stres. Kemudian juga apabila stres yang tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan berbagai macam keluhan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dengan intensitas stres kerja yang cukup tinggi akan mengakibatkan gejala fisiologis pada karyawan.

Stres yang dialami individu tidak selalu buruk dan negatif, jika stres dikelola dengan baik dapat menjadi hal yang positif yang disebut dengan *eustress*. *Eustress* merupakan respons positif terhadap stres yang memberikan efek menyenangkan dan memotivasi individu untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan Kesehatan (Greenberg, 2006). Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang mendorong untuk bersikap positif (Syah & Indrawati, 2016). Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk mengelola karyawan dengan baik disaat karyawan sedang dimasa sulit, untuk tetap menjaga kualitas kinerja karyawan.

Objek penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri kimia tekstil yaitu di PT Elsccon Indowan Asia. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak

dibidang kimia tekstil yang sudah berdiri sejak tahun 2005 dan memiliki 8 divisi yang terdiri dari divisi *logistic*, HRD, RND, produksi, *finance*, admin, *sales marketing*, dan *security*. Diketahui bahwa saat ini jumlah karyawan di perusahaan tersebut sejumlah 46 orang. Terdapat pula alasan peneliti memilih perusahaan yang bergerak dibidang industri kimia tekstil, karena pandemi Covid-19 yang telah melanda Indonesia setahun belakang telah memberikan dampak negatif terhadap ekonomi. Adapun beberapa industri yang terkena imbasnya yaitu, perhotelan, pariwisata, layanan pemasaran, pakaian, garmen, tekstil, bangunan, dan konstruksi. Salah satu sektor yang terkena imbas dari pandemi ini yaitu Tekstil dan Produk Tekstil (CNBC Indonesia, 2020). Kementerian perindustrian mengatakan hampir semua sektor industri terkena dampak negatif, hal ini mengakibatkan beberapa permasalahan secara umum, dampak yang terjadi terhadap perusahaan industri menyebabkan sektor industri terganggu, beberapa perusahaan industri mengalami penurunan permintaan dan penjualan, mengalami penurunan utilitas produksi yang didukung dengan adanya pengurangan pegawai akibat dari produksi yang menurun (CNBC Indonesia, 2020).

Kondisi saat ini tidak hanya berdampak pada perusahaan saja tetapi juga berdampak pada karyawan. Beberapa karyawan juga terkena imbas dampak negatif akibat dari Covid-19, akibat ditunda atau dihentikannya penilaian kinerja maupun promosi jabatan karyawan. Sebanyak 80% pekerja telah dirumahkan. Mayoritas pekerja sebanyak 86% telah mengalami beberapa perubahan sejak mewabahnya Covid-19. Perubahan paling umum mencapai 56% adalah dampak negatif pada penghasilan mereka, sebagai akibat dari pengurangan atau penghapusan bonus sebanyak 34%, penurunan gaji hingga 31% dan minimnya kenaikan gaji hingga 29%. Pada kondisi pandemi juga mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan kesulitan. Kekhawatiran tentang keuangan pribadi atau keluarga dan jaminan status pekerjaan dihadapi oleh sebagian besar mereka saat ini masih bekerja. Kemudian diikuti dengan kesulitan dalam pencapaian target perusahaan dan kurangnya peluang untuk pertumbuhan atau progres karier. Kekhawatiran terbesar yang dihadapi karyawan yaitu terkait dengan keuangan pribadi mereka hingga mencapai 66% dan jaminan status pekerjaan mencapai 55% (JobStreet, 2020).

Akibat kondisi pandemi covid-19 di PT Elsccon Indowan Asia terjadi beberapa perubahan kondisi dan menetapkan kebijakan baru saat bekerja, seperti penambahan jam kerja karena terdapat pengurangan karyawan sehingga karyawan yang mengoperasikan mesin menjadi berkurang sehingga membutuhkan jam kerja yang lebih untuk mencapai target, namun penambahan jam kerja tidak diikuti dengan penambahan gaji pada karyawan sehingga karyawan tidak mendapatkan kompensasi. Kemudian terjadi perubahan sistem kerja dimana tugas yang diberikan menjadi bertambah, pada saat sebelum pandemi biasanya karyawan hanya melayani langsung pada konsumen, namun setelah terjadinya pandemi karyawan juga melayani konsumen melalui *online*. Sistem pemberian gaji juga terjadi perubahan dimana perusahaan memberikan gaji menjadi dua kali pembayaran dalam satu bulan. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan di PT Elsccon Indowan Asia dengan metode wawancara pada beberapa karyawan. Berdasarkan wawancara terhadap lima orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, terungkap beberapa fenomena terkait kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Di perusahaan tersebut terdapat karyawan yang memberi keterangan bahwa dirinya saat ini merasa kurang puas dengan gaji yang diperoleh atas pekerjaan yang dilakukannya karena terjadi penambahan jam kerja namun tidak terjadi penambahan gaji pada karyawan, namun karyawan tetap bertahan di perusahaan tersebut karena jika ia keluar di tempat kerjanya saat ini belum tentu ia bisa mendapatkan pekerjaan baru dengan cepat dan ia juga membutuhkan pemasukan tiap bulan untuk kehidupannya sehari-hari. Terdapat pula karyawan yang menyatakan bahwa yang ia kerjakan kini tidak sesuai dengan keahliannya sehingga ia merasa tidak nyaman dengan posisi pekerjaannya saat ini dan mengalami beberapa kendala saat bekerja karena kurangnya dukungan dari atasan, namun karyawan tersebut tetap bertahan di tempat kerjanya saat ini karena ia harus beradaptasi lagi dengan lingkungan kerja yang baru, rekan kerja yang baru, dan atasan kerja yang baru, maka karyawan memilih bertahan di pekerjaannya saat ini walaupun pekerjaannya tidak sesuai dengan keahliannya. Kemudian terdapat karyawan yang mengeluh karena tuntutan pekerjaannya saat ini menjadi lebih banyak semenjak adanya karyawan yang diberhentikan dimasa pandemi, sehingga

ia juga harus mengerjakan pekerjaan lain diluar tugas utama. Terdapat pula karyawan pada divisi *marketing* yang merasa tidak puas di tempat kerja karena memiliki rekan kerja yang kurang saling mendukung satu sama lain. Lalu, di perusahaan tersebut juga terdapat karyawan yang menyatakan bahwa di perusahaan tersebut tidak terjadinya promosi jabatan, padahal pada saat awal masuk kerja diberitahukan sebelumnya oleh atasan di perusahaan ini terdapat promosi jabatan jika masa kerja karyawan minimal 4 tahun kerja, namun pada kenyataannya karyawan yang telah bekerja lama tidak mendapatkan informasi terkait promosi jabatan.

Masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan menimbulkan dampak yang berpengaruh pada karyawan, seperti terdapat karyawan yang keluar meninggalkan perusahaan dengan melakukan pengunduran diri (*resign*) sebanyak 8% di tahun 2021, sedangkan di tahun sebelumnya karyawan yang mengundurkan diri hanya sebanyak 6%, dalam kondisi ini berarti terjadi kenaikan sebesar 2% pada karyawan yang mengundurkan diri. Terdapat masalah lainnya berupa menurunnya konsentrasi dan meningkatnya tingkat kesalahan pada saat bekerja, kemudian terdapat karyawan menjadi lebih sensitif ketika sedang bekerja, apabila meminta bantuan kepada rekan kerja yang lain namun rekan kerjanya tidak bisa membantu karena sedang sibuk dengan pekerjaannya sendiri sehingga ia menjadi mudah marah. Kondisi tersebut menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini juga didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2011) yang mendefinisikan bahwa stres kerja muncul dari suatu keadaan yang timbul dari interaksi individu dengan pekerjaannya. Keadaan tersebut yaitu ketika karyawan mulai menunjukkan atau merasakan beban kerja yang dianggap memberatkan bagi karyawan. Beberapa kondisi yang dialami oleh karyawan di PT Elsccon Indowan Asia, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, menjadi lebih sensitif, dan menjadi mudah marah. Gejala-gejala yang timbul dan dialami merupakan kondisi karyawan merasa tertekan dengan pekerjaan yang menimbulkan stres dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dengan beberapa aspek yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres dalam

bekerja. Robbins (2008) menyebutkan bahwa aspek stres kerja terdiri dari aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil wawancara yang diperoleh di PT Elsccon Indowan Asia dapat disimpulkan bahwa di perusahaan tersebut terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, seperti terdapat karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diperoleh, pekerjaannya saat ini menjadi bertambah dari sebelumnya, karyawan mengerjakan pekerjaan di luar tugas utama dan memiliki rekan kerja yang kurang mendukung satu sama lain, kemudian masalah yang timbul di lingkungan kerja menyebabkan dampak yang cukup berpengaruh bagi karyawan karena merasa tidak nyaman dengan lingkungannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di PT Elsccon Indowan Asia Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas dapat diketahui bahwa inti dari kajian dalam permasalahan ini yaitu:

1. Terdapat karyawan yang tidak puas dengan gaji dan sistem gaji yang diperoleh.
2. Terdapat karyawan yang mengeluh akibat pekerjaannya saat ini menjadi bertambah lebih banyak dari sebelumnya.
3. Terdapat karyawan yang mengerjakan pekerjaan di luar tugas utama.
4. Rekan kerja yang kurang saling mendukung satu sama lain.

Dari uraian beberapa permasalahan yang didapat maka peneliti ingin menelusuri apa saja yang menjadi sumber kepuasan kerja pada karyawan dan seberapa tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan di PT Elsccon Indowan Asia Bandung. Hal ini menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian lebih dan penting untuk ditangani agar kepuasan kerja karyawan dapat terus terjaga dengan baik untuk menghindari stres dalam bekerja. Kemudian juga demi tercapainya kinerja karyawan secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan. Dari penjelasan-penjelasan yang telah disajikan di

atas maka permasalahan yang mengacu pada penelitian ini yaitu apakah terdapat “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Elsccon Indowan Asia Bandung?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja pada karyawan Di PT Elsccon Indowan Asia Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat membantu para karyawan di PT Elsccon Indowan Asia Bandung untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimilikinya sehingga stres kerja karyawan kan menurun.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja karyawan

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja dan stres kerja pada karyawan dan dapat mengambil langkah-langkah yang strategis untuk mengatasi berbagai persoalan, kemudian juga dapat digunakan untuk mengelola kepuasan kerja dan menghindari stres dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.