

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi bentuk aktivitas selalu diarahkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan sumber daya dengan sebaik-baiknya. Sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi, karena di samping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing antar suatu organisasi atau suatu perusahaan, bahkan sumber daya manusia sebagai penentu utama berjalannya suatu organisasi, seperti pendapat Malayu S. P. Hasibuan (2007: 12) bahwa:

Karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan, rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Seluruh sumber daya perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan sepatutnya memperhatikan pengelolaan SDM dengan baik agar diperoleh kepuasan karyawan dalam bekerja seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namun juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

Memang tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Seperti halnya yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2001:193) bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Sedangkan kepuasan kerja menurut A.A. Prabu Mangkunegara (2005-117) mendefinisikannya sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir,

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Veithzal Rivai (2004:475) mengemukakan pendapatnya mengenai kepuasan kerja yaitu “Merupakan evaluasi yang menggambarkan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan salah satu ungkapan cara seseorang untuk merasakan pekerjaannya, kepuasan kerja juga merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Sejalan dengan hal tersebut, adapun penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja dapat dinyatakan dalam berbagai cara. Misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh karena tidak sesuainya imbalan yang diberikan organisasi atas hasil kerja karyawan, tidak memperoleh penghargaan yang cukup memadai dalam pekerjaan, dianggap terlalu berat dan berlebihan, ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidakcocokan dengan atasan, dan pekerjaan yang sedang dijalaninya. Maka dari pada itu ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan berdampak pada rasa ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Keith Davis yang dikutip A. A. Prabu Mangkunegara (2005:117), yang mengemukakan bahwa: *'job statisfaction is related is a number of major*

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

employee variables, such as turnover, absences, age occupation, and size of the organization in which employee works'.

Dari yang dikemukakan di atas, dapat diuraikan lebih rinci sebagai berikut yaitu (1) *turnover*, artinya jika *turnover* karyawan yang rendah maka kepuasan kerja dikatakan tinggi tetapi jika *turnover* yang tinggi maka kepuasan kerja rendah, (2) tingkat ketidakhadiran (absen kerja) artinya karyawan yang kurang puas cenderung tingkat absennya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja karena alasan tidak logis dan subjektif yang dikarenakan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut (3) umur, artinya dilihat dari segi umur, karyawan yang lebih tua cenderung merasa puas karena karyawan yang tua cenderung lebih berpengalaman untuk dapat beradaptasi terhadap lingkungan pekerjaannya sedangkan karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai harapan yang ideal mengenai lingkungan pekerjaannya sehingga apabila harapan tidak sesuai dengan realita yang ada akan terjadi ketidakseimbangan yang dapat menyebabkan mereka merasa tidak puas, (4) tingkat pekerjaan, artinya karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah yang cenderung tidak puas. Hal ini dikarenakan karyawan yang tingkat pekerjaan lebih tinggi dapat menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide serta kreatif dalam bekerja sebaliknya karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih rendah cenderung pasif sehingga tidak bisa menunjukkan kemampuan dalam pekerjaannya, (5) ukuran organisasi, artinya besar kecilnya suatu

Agah Farhan, 2015

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI
DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN)
WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

organisasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan karena berhubungan dengan koordinasi, partisipasi dan komunikasi para karyawan di dalam organisasi tersebut.

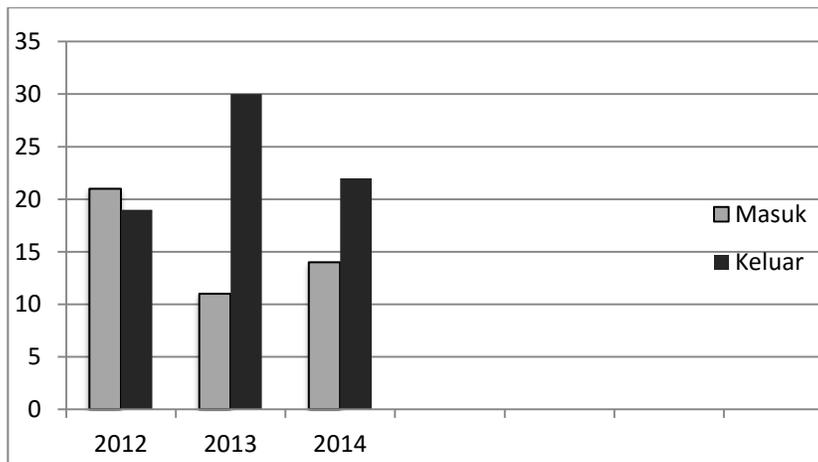
Dari pendapat di atas dapat diketahui dengan meningkatnya perputaran karyawan (*turnover*) dan absensi membuktikan kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pada kinerja organisasi dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2006). Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan peningkatan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis karyawan seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan.

Masalah ketidakpuasan kerja dialami oleh karyawan pada bagian teknik operasi PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut dapat dilihat dari data *Turnover*. Hal tersebut ditunjukkan dengan data *turnover* karyawan dibagian teknik operasi yaitu sebagai berikut:

Table 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian Teknik Operasi PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat

BULAN	TAHUN 2012			TAHUN 2013			TAHUN 2014		
	KARYWAN PER-BULAN	MASUK	KELUAR	KARYWAN PER-BULAN	MASUK	KELUAR	KARYWAN PER-BULAN	MASUK	KELUAR
JANUARI				93	2		104		5
FEBRUARI				91			109	3	2
MARET				91	1	3	108	2	
APRIL				93	2	5	106		3
MEI	99			96	1		109		1
JUNI	99	6		95		2	110	1	4
JULI	93	2	3	97	2		113		1
AGUSTUS	94			95		2	114	4	
SEPTEMBER	94	8	7	97	3		110	2	7
OKTOBER	93	4		94		9	115		
NOVEMBER	89	1	3	103		6	115		1
DESEMBER	91		6	109		3	116	2	
Jumlah		21	19		11	30		14	24

Sumber :Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) 2014



Sumber :Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) 2014

Gambar 1.1
Tingkat *Turnover* Karyawan Bagian Teknik Operasi PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Gary Dessler (2005) dalam jurnal (Ilham Akhsan Ridlo 2012) untuk mengetahui seberapa besar *turnover* perusahaan, diperlukan data karyawan yang mengalami perputaran (*turnover*), karyawan yang masuk ke perusahaan, dan jumlah karyawan di tiap bulannya, dimana menggambarkan suatu perbandingan dari semua faktor tersebut. Rumus tersebut digambarkan seperti berikut :

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar}}{1/2 (\text{Karyawan Awal} + \text{Karyawan Akhir})} \times 100\%$$

Gambar 1.2 Rumus Menghitung *Turnover*

Sumber : Gary Dessler (2005)

Dari rumus di atas, dapat terlihat pada tahun 2012 tingkat *turnover* karyawan sebesar 0,15%, namun pada tahun 2013 tingkat *turnover* meningkat sebesar 17,43% yang disebabkan oleh pergantian pemimpin pada bulan oktober yang mengakibatkan timbul kecemasan dan kegelisahan pada yang karyawan, sehingga sekitar 9 orang karyawan keluar dari perusahaan. Kemudian pada tahun 2014 tingkat *turnover* menurun menjadi sebesar 8,26%. Menurut Supriyanto (2003) dalam jurnal (Ilham Akhsan Ridlo 2012), umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Namun pada tahun 2013 terlihat jelas *turnover* melebihi dari 10% yaitu 17,43%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa lebih banyaknya karyawan yang keluar dari pada yang masuk diduga karena ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Ketidakpuasan yang terjadi

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

diindikasikan sebagai akibat dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu gejala psikologis yang timbul akibat dari stres kerja yang dialami dalam bekerja.

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat target kehadiran karyawan ditetapkan untuk setiap bulannya adalah 100% dengan toleransi kehadiran 90%. Berikut ini tingkat kehadiran karyawan serta data kemangkiran karyawan selama 3 tahun.

Table 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Bagian Teknik Operasi PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat

Tahun	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran (Mangkir)
2012	91	234	88,7%	11,3%
2013	109	240	86,1%	13,9%
2014	116	235	87,2%	12,8%

Sumber :Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) 2014

Berdasarkan data diatas presentase ketidakhadiran karyawan sebesar 11,3% pada tahun 2012, kemudian pada tahun 2013 ketidakhadiran karyawan tercatat sebesar 13,9%, dan pada tahun 2014 terdapat persentase kehadiran sebesar 12,8%. Berdasarkan keterangan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada bagian teknik operasi di PPILN Wilayah Provinsi Jawa Barat memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah dikarenakan kemangkiran yang terjadi dalam 3 tahun

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terakhir memiliki rata-rata 12,67% dengan demikian jumlah ini jauh dibawah toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 10% dari persentase kemangkiran.

Beberapa hal yang sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan salah satunya tingkat stres karyawan, Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor intrinsik pekerjaan, konflik peran, hubungan dalam pekerjaan, pengembangan karier, serta faktor lainnya yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Faktor intrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang karyawan. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi.

Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan (hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan) yang buruk. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan di dalam hubungan.

Faktor penyebab stres menurut Ashar Sunyoto Munandar (2008) berdasarkan penelitian Hurrell dkk (1988) yaitu faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

serta *turnover* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar.

Berdasarkan data empirik di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil objek di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat pada bagian teknik operasi. Kepuasan kerja karyawan sangat ditentukan oleh salah satunya tingkat stres yang dimiliki dan dirasakan oleh masing-masing karyawan yang yang kedepannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Teknik Operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Kajian utama dalam penelitian ini adalah stres kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu lembaga. Dalam hal ini stres kerja dijadikan sebagai landasan berfikir serta dilihat secara nyata pengaruhnya dengan kepuasan kerja melalui data yang diperoleh dari penelitian dalam suatu rangkaian kerja organisasi. Fenomena yang terjadi di PPILN ini adalah ketidakpuasan para karyawan terhadap stres kerja yang dialami di dalam perusahaan. Sehingga membuat para karyawan menjadi tidak maksimal dalam bekerja.

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.unp.edu | perpustakaan.unp.edu

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya begitupun sebaliknya. Pada Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat pada bagian teknik operasi yang terjadi adalah bertumpuknya bermacam – macam pekerjaan yang tidak sesuai *job desk* yang ditetapkan dan melebihi aturan *job desk* yang berlaku serta tidak adanya kesesuaian dengan standar gaji yang ada atas adanya jabatan rangkap tersebut mengakibatkan terjadinya stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan di tempat kerja tersebut, dan akan menimbulkan berbagai macam keluhan baik itu dari ketidaknyamanan dalam bekerja di lingkungan kerjanya serta secara psikologis hal tersebut menjadi beban tersendiri bagi para pegawai.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*Problem Statement*) sebagai berikut: “stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat belum dilaksanakan secara efektif, hal ini menyebabkan kepuasan kerja relatif rendah. Kondisi semacam ini harus segera ditanggulangi bila tidak, akan berdampak buruk bagi organisasi.

Agah Farhan, 2015

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan pernyataan masalah (*Problem Statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat stres kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian perlu memiliki arah yang jelas, dan tolok ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman untuk dapat dipergunakan sebagai bahan kajian dalam rangka penyusunan usulan penelitian, oleh karena itu penulis merumuskan maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai stres kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan. Data ini dijadikan bahan analisis apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan atau tidak.

Sesuai dengan judul yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat stres kerja pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian teknik operasi di Badan Pelaksana Perkumpulan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Menambah wawasan peneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan sebagai referensi dikaji ulang oleh peneliti lain.