

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sebuah kombinasi sumber ekonomi seperti manusia, bahan-bahan dan sebagainya, yang timbul karena adanya keharusan untuk mengadakan kerjasama secara efisien, efektif agar dapat hidup sebagaimana mestinya. Organisasi bisnis yang disebut sebagai perusahaan adalah wadah sejumlah manusia menghimpun diri, yang memiliki struktur sebagai sesuatu yang statis dan dinamis yang meliputi kerjasama dan tujuan yang bersumber dari manusia sebagai faktor utamanya

Sasaran usaha dalam setiap organisasi berbeda-beda satu sama lainnya, demikian pula masing-masing individu yang bekerja didalamnya mempunyai sasaran dan kebutuhan yang berbeda pula. Disini sumber daya manusia berperan sebagai subyek maupun obyek yang mempunyai kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, tingkat pengetahuan, keterampilan dan potensi yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Kedudukan manusia sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan perlu dikelola dengan baik agar bisa menjalankan perusahaan dengan baik pula, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan perlu dipenuhi kebutuhannya sehingga mereka merasa puas. Apabila berbagai kebutuhan karyawan itu bisa dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan memberikan *feedback* berupa loyalitas dan mendedikasikan diri kepada perusahaan seutuhnya.

Pengertian kepuasan kerja menurut Wexley dan Yuuki (As'ad:2001; 104) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain faktor psikologi meliputi minat, keterampilan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan dan karyawan dengan lingkungan masyarakat. Faktor Finansial meliputi sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, tunjangan dan finansial yang diberikan. Faktor Fisik meliputi jenis karyawan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu ruangan, pertukaran udara dan kondisi kesehatan karyawan.

Tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan membuat tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai dan diwujudkan. Hal ini tidak terlepas dari partisipasi dan dukungan karyawan. Bila penghargaan atas hasil jerih payah karyawan dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Di samping itu dengan kepuasan kerja yang tinggi perusahaan juga dapat menghemat biaya-biaya yang seharusnya tidak terjadi.

Bukanlah hal yang mudah bagi beberapa perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan. Hal itupun juga dialami oleh PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi yang sudah berdiri sejak tahun 1969. Untuk mempertahankan eksistensinya manajemen PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi harus

bekerja ekstra keras dengan bantuan para karyawannya. PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi merupakan sebuah bank perkreditan rakyat yang memiliki 'visi' menjadi BPR yang profesional, tangguh dan dapat dipercaya, serta 'misi' membantu program pemerintah dalam memberantas pelepas uang (rentenir) dan turut serta meratakan hasil pembangunan dan meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan masyarakat melalui perkembangan iklim berusaha dan penciptaan lapangan kerja dengan memberikan kontribusi pendanaan pada usaha kecil dan menengah ke bawah.

PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi adalah salah satu bank perkreditan dengan strategi fungsional bidang produk dan pemasaran sesuai dengan *Corporate Plan* yaitu menerapkan konsep pemasaran dan pengembangan produk yang terpadu serta menetapkan produk unggulan melalui diversifikasi produk yang berorientasi pasar dengan meningkatkan mutu pelayanan serta mengefektifkan usaha promosi untuk membangun citra perusahaan dan citra produk PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.

Dengan demikian pekerjaan di BPR , khususnya BPR Bhakti Daya Ekonomi harus diatur dengan fleksibilitas dan efisiensi yang semestinya, sehingga tugas-tugas karyawan tidak boleh ditafsirkan terlalu kaku. Tidak jarang demi kepentingan perusahaan meminta, agar karyawan bersedia mengerjakan tugas-tugas yang melebihi pekerjaan yang biasanya dijalankan (*work overload*) atau bekerja lebih lama daripada jam kerja yang biasa (*Time Pressure*). Hal ini akan menyebabkan stress pada karyawan Bhakti Daya Ekonomi Pakem sehingga karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan secara maksimal.

Dan apabila karyawan mengalami stress kerja (*Job Stressor*) maka akan menimbulkan dampak bagi perusahaan karena terjadi perubahan perilaku didalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai karyawan, antara lain semangat kerja jadi menurun, keteledoran dalam bekerja, tingginya tingkat absensi, tingkat berpindah kerja yang tinggi dan lain sebagainya hal tersebut dikarenakan adanya ketidakpuasan didalam bekerja.

Karena pentingnya peranan kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan dalam menjalankan tugas serta mengetahui faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang salah satunya adalah stress kerja (*Job stressor*), maka penulis ingin meneliti apakah ada pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap tingkat kepuasan karyawan di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang merupakan sumber-sumber stress kerja di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi?
2. Bagaimana penilaian karyawan terhadap sumber-sumber stress kerja di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi?
3. Bagaimana pengaruh sumber-sumber stress kerja karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang merupakan sumber-sumber stress kerja di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.
2. Untuk mengetahui bagaimana penilaian karyawan terhadap sumber-sumber stress di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi.

### 1.4. Batasan Masalah

1. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan tetapi penulis mengasumsikan bahwa faktor lain selain stress kerja diabaikan.
2. Yang dimaksud dengan sumber-sumber stress adalah hal-hal yang berhubungan dengan suatu kondisi atau keadaan yang mengakibatkan terciptanya stress yang dapat mengganggu keseimbangan jiwa, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*.

Menurut Handoko (1998) ada dua kategori penyebab stress, yaitu *On-the-job* dan *off-the-job* Penyebab-penyebab stress *on-the-job* antara lain :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab

- d. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
  - e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
  - f. Berbagai bentuk perubahan
3. Kepuasan kerja/*Work satisfaction* menurut Kreitner dan Kinicki (2003) adalah suatu respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Artinya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Untuk mengukur kepuasan kerja diambil dari item-item *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang terseleksi untuk mengukur kepuasan dengan batasan aspek kompensasi, kesempatan untuk maju, pengawasan dalam organisasi dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis

Penelitian merupakan sarana bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan menerapkan teori yang telah didapat di bangku kuliah.

2. PT. BPR. BHAKTI DAYA EKONOMI Pakem

Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi BDE Pakem dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kepuasan karyawan.

### 3. Pihak Lain

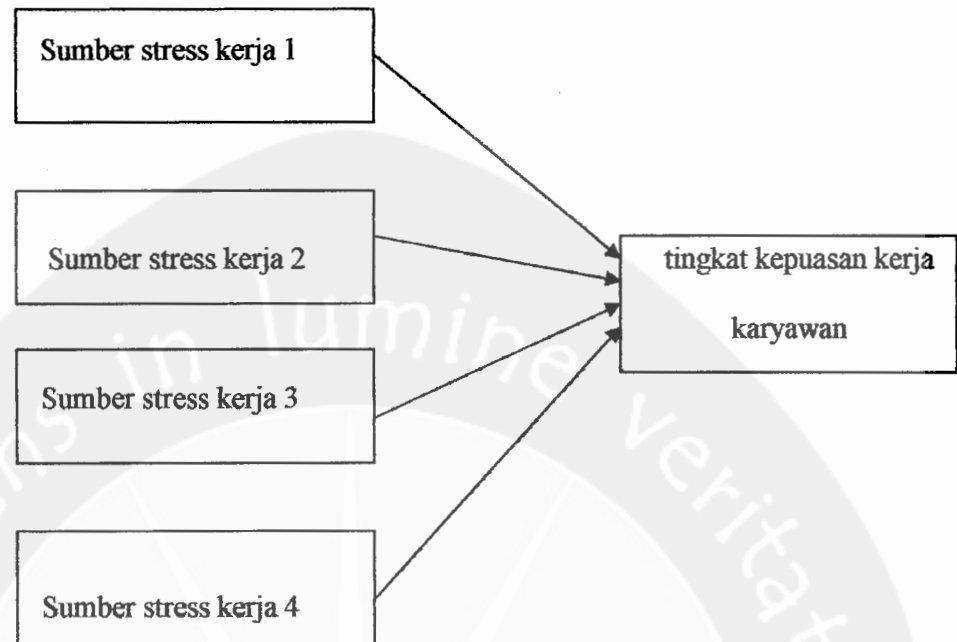
Hasil penelitian dapat dipakai sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi peneliti-peneliti lain dibidang yang sama.

#### 1.6. Kerangka Pemikiran

Stress dapat meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja tergantung seberapa besar stress yang dialami karyawan. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kepuasan kerja cenderung menurun (Handoko, 1995: 202).

Namun jika stress menjadi besar, prestasi kerja akan cenderung menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan kerja. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja, putus asa, keluar atau menolak untuk bekerja karena menghindari stress. Perubahan sikap dan perilaku diatas juga merupakan suatu petunjuk nyata adanya gejala-gejala ketidakpuasan kerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1

## Model penelitian

Dari model diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Sumber-sumber stress kerja sangatlah banyak, seperti yang tertulis pada rumusan masalah di atas. Sumber-sumber stress kerja tersebut berpengaruh secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, hanya saja masing-masing kadar yang berbeda-beda.

Secara umum semua kondisi pekerjaan dapat menimbulkan stress, namun ada kondisi-kondisi tertentu yang merupakan potensial yang menyebabkan munculnya stress. Maka dalam penelitian ini akan diteliti semua sumber-sumber stress yang terdapat pada karyawan dan akan dilihat sumber stress yang paling potensial mempengaruhi stress karyawan.



## **1.7. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu proporsi, kondisi prinsip yang dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan agar ditarik suatu konsekuensi yang logis dan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenaran dengan menggunakan data-data yang ada (supranto: 1990: 33), berdasarkan landasan teori diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Faktor-faktor yang merupakan sumber-sumber stress di PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi adalah keadaan perusahaan, beban kerja, jam kerja dan reposisi karyawan
- H2 : Keberadaan sumber-sumber stress kerja yang terdapat di PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi cukup tinggi dirasakan oleh karyawan.
- H3 : Sumber-sumber stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi.

## **1.8. Metodologi Penelitian**

### **1.8.1. Tempat penelitian**

Tempat penelitian : PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi Jl. Kaliurang No. 17 Pakem, Yogyakarta (55582).

### **1.8.2. Metode Pengumpulan Data**

Perolehan data untuk penelitian ini akan dilakukan melalui metode-metode sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian dan mencatat secara sistematis sesuai dengan data yang dibutuhkan.

#### **2. Wawancara**

Wawancara adalah alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung dengan cara tanya jawab dari sumber dari sumbernya untuk mendapatkan gambaran tentang perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya kepada responden.

### **1.8.3. Metode Pengumpulan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan obyek yang tidak seluruhnya diobservasi tetapi merupakan obyek penelitian (Dajan, 1974). Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan (pekerja) yang ada di PT. BPR. Bhakti Daya Ekonomi.

Sampling adalah suatu macam cara pengumpulan data statistik yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh obyek penelitian

(populasi) akan tetapi hanya sebagian dari populasi saja. Metode sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu sampling dimana pengambilan item-item yang dimasukkan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif atau mewakili populasi (Supranto: 1986: 48). Dalam penelitian ini pertimbangan tersebut adalah karyawan yang bekerja pada bagian operasional dari mulai level terendah sampai pada level tertinggi, dengan masa kerja lebih dari 1 tahun, sehingga diharapkan karyawan yang bersangkutan sudah memahami situasi pekerjaan.

#### 1.8.4. Metode Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini penulis membuat kuesioner yang berisi pertanyaan untuk mendapatkan data mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stress kerja dan apakah ada pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi. Teknik pengukuran interval adalah teknik yang tepat dalam mengukur penilaian responden dalam penelitian ini, sedangkan skala yang akan dipergunakan dalam mengukur data interval adalah skala Likert.

Kuesioner yang disebarakan tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

Bagian I : Berisi pertanyaan mengenai data pribadi responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Bagian II : Berisi daftar pertanyaan untuk mengukur sumber-sumber stress kerja. Kuesioner berisi 15 pertanyaan, kesemuanya menyangkut pertanyaan

tentang penyebab stress, menurut Handoko (1998: 201) penyebab stress antara lain adalah :

- a. Beban kerja yang berlebih
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- d. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- f. Berbagai bentuk perubahan

Jawaban kuesioner yang masih bersifat kualitatif dikuantitafkan dengan menggunakan model skala Likert yang berjenjang 4 dimana jawaban ragu-ragu dihilangkan untuk menghindari jawaban mengelompok ditengah, dengan skala penilaian sebagai berikut :

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
- d. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor rendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya stress kerja yang dialami responden, sebaliknya skor tinggi (4) menunjukkan tingginya tingkat stress kerja yang dialami responden.

Bagian III : Berisi daftar pertanyaan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Kuesioner berisi 15 pertanyaan yang diambil dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang dikembangkan oleh Kreitner dan Kinicki (2003: 273). Pada bagian III ini responden diminta untuk menjawab lima belas pertanyaan

yang mengukur tingkat kepuasan kerja dari aspek kompensasi, kesempatan untuk maju, pengawasan dan hubungan sosial. Untuk masing-masing item pertanyaan (nomor 1, 2, 10, dan 13) yang bernada positif, responden akan memberikan jawaban dengan skala Likert sebagai berikut:

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
- d. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor rendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan, sebaliknya skor tinggi (4) menunjukkan tingginya tingkat kepuasan karyawan. Untuk item pertanyaan yang bernada negatif (nomor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, dan 15), maka masing-masing item jawaban yang diberikan oleh responden akan bernilai sebaliknya, yaitu:

- a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 2 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor rendah (1) dari jawaban responden menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, sebaliknya skor tinggi (4) menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan.

### 1.8.5. Jenis variabel yang digunakan

#### 1. Variabel Independen (Variabel bebas)

Adalah variabel yang dianggap menerangkan atau mempengaruhi perubahan-perubahan dari variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah sumber-sumber stress kerja.

#### 2. Variabel dependen (Variabel terikat)

Adalah variabel yang dianggap diterangkan atau dipengaruhi. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah tingkat kepuasan kerja (*Work Satisfaction*).

### 1.8.6. Teknik Pengujian Instrumen

#### 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Analisis validitas (kesahihan) berguna untuk menguji apakah tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (Hadi, 1991: 12). Makin tinggi validitas alat pengukur, makin tepat alat pengukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi bivariante atau korelasi *product moment*

#### 2. Analisis Reliabilitas Instrument Penelitian

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu questioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu questioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Menurut Nunnally, 1969 dalam Imam Gozali suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai

Cronbach Alpha > 0,60 yaitu dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 10,0.

### 1.8.7. Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Faktor

Analisis faktor menganalisis sejumlah variabel dari suatu pengukuran atau pengamatan yang dititikberatkan pada teori dan kenyataan yang sebenarnya dan menganalisis interkorelasi (hubungan) antarvariabel tersebut untuk menetapkan apakah variasi-variasi yang tampak dalam variabel tersebut berasal atau berdasarkan sejumlah faktor dasar yang jumlahnya lebih sedikit dari jumlah variasi yang ada pada variabel. Analisis faktor menyederhanakan hubungan yang beragam dan kompleks pada set data/mempunyai korelasi pada suatu struktur data yang baru yang mempunyai set faktor yang lebih kecil (Wibisono, 2000: 268).

Untuk menguji kesesuaian pemakaian analisis faktor, digunakan metode *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)*. KMO merupakan indeks pembanding besarnya koefisien korelasi observasi dengan besarnya koefisien korelasi parsial. Jika nilai kuadrat koefisien korelasi parsial dari semua pasangan variabel lebih kecil daripada jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka harga KMO akan mendekati satu, yang menunjukkan kesesuaian penggunaan analisis faktor.

Menurut Kaiser (1974):

Harga KMO sebesar 0,9 adalah sangat memuaskan;

Harga KMO sebesar 0,8 adalah memuaskan;

Harga KMO sebesar 0,7 adalah harga menengah;

Harga KMO sebesar 0,6 adalah cukup;

Harga KMO sebesar 0,5 adalah kurang memuaskan;

Harga KMO sebesar 0,5 adalah tidak dapat diterima;

Untuk menentukan apakah proses pengambilan sampel telah memadai atau tidak digunakan pengukuran *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*. Harga MSA yang rendah merupakan pertimbangan untuk membuang variabel tersebut pada tahap analisis selanjutnya (Dermawan Wibisono, 2000: 279).

## 2. Analisa Mean Aritmatika

Analisa ini digunakan untuk mengetahui bagaimana penilaian karyawan terhadap faktor-faktor yang menjadi sumber potensial stress dan pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat mengetahui bagaimana penilaian karyawan tersebut, maka harus menentukan interval kelas dari masing-masing variabel. Interval kelas untuk masing-masing variabel terdiri dari 3 kelas yaitu rendah (R), sedang (S), dan tinggi (T).

Rumus Arithmetic Mean:

$$X = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n \cdot t}$$

Keterangan :

$x_1, x_2, x_3, x_n$  = nilai kuantitatif dari setiap item pertanyaan atau total nilai kuantitatif

n = jumlah sampel

t = jumlah item pertanyaan pada setiap faktor



Penentuan interval kelas dapat dilakukan dengan cara (Atmaja, 1997):

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

Bobot tertinggi adalah 4, bobot terendah adalah 1 dan jumlah kelas adalah 3.

Perhitungan dalam analisa ini menggunakan program *SPSS 10.0 for windows*.

Dari hasil perhitungan diperoleh interval kelas sebanyak 1,33. Maka dapat dibuat interval kelas sebagai berikut :

Tabel 1

Interval kelas

No.	Kelas	Interval
1	Rendah	1,00 – 2,33
2	Sedang	2,34 – 3,67
3	Tinggi	3,68 – 5,01

### 3. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sumber-sumber stress kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan maka digunakan regresi berganda. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel tertentu yang diatur oleh variabel bebas dengan variabel lain yang disebut dengan variabel terikat (Sugiyono, 1999).

Untuk menentukan regresi berganda yang diperkirakan mewakili hubungan stress kerja dengan tingkat kepuasan kerja dapat digunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan :

Y = variabel depnden

X1 = faktor 1

X2 = faktor 2

X3 = faktor 3

X4 = faktor 4

Dimana Y merupakan variabel dependen tingkat kepuasan kerja. Sedangkan X1, X2, X3, dan X4 merupakan variabel-variabel independen yaitu sumber-sumber stress kerja.

### 1.9. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan akan diuraikan dalam lima bab, yaitu:

#### **Bab I Pendahuluan**

Bab satu ini akan membahas latar belakang masalah, pokok masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, metode analisa data, dan sistematika pembahasan.

#### **Bab II Landasan teori**

Pada bab dua ini dijelaskan teori-teori sebagai landasan pembahasan. Dalam bab ini akan ditulis pengertian stres kerja, sumber-sumber stres kerja, pengertian kepuasan kerja, serta teori-teori lain yang berhubungan dengan yang dibahas dalam skripsi ini.

### **Bab III Gambaran umum Perusahaan**

Pada bab tiga berisi gambaran umum Bhakti Daya Ekonomi yang meliputi : sejarah berdirinya, lokasi perusahaan, struktur organisasi, produk, pemasaran, SDM, produksi, keuangan, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan perusahaan.

### **Bab IV Metodologi Penelitian dan Analisis Data**

Pada bab empat diuraikan mengenai metode penelitian dan hasil-hasil analisis data yang diperoleh secara statistik.

### **Bab V Kesimpulan dan saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan penulis serta saran-sarannya.