

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan penelitian oleh Fajarudin dan Erwandi pada tahun 2021, Berbagai gejala yang ditimbulkan oleh stress kerja dapat berupa gejala fisik, seperti sakit kepala, pusing, dan gangguan otot jantung (WMSD), dampak kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi dan lupa, dampak emosi, seperti depresi dan cemas, dan dampak perilaku, seperti kelelahan, abses, dan penggunaan alkohol. Terjadinya stres di tempat kerja dapat menyebabkan stres kerja. Faktor risiko psikologis dan kesehatan fisik lainnya juga paling berbahaya, dengan tekanan waktu kerja atau beban kerja berlebihan mencapai 23,3%.¹

Survei yang dilakukan jobstreet.co.id kepada 17.623 responden pada bulan Oktober 2022 tentang kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Hasil dari survei tersebut menunjukkan bahwa (54%) pegawai bekerja tidak sejalan dengan *background* pendidikan mereka. Hal tersebut tentu berdampak pada penurunan produktivitas kinerja hingga kecilnya jenjang karier, (60%) pegawai menganggap tidak memiliki jenjang karier, dan (73%) karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sesuai dengan itu data Badan Pusat Statistik (BPS) yang terbit bulan

¹ Khairul Fajarudin and Dadan Erwandi, "Analisa Faktor Psikososial Terhadap Gejala Distress Pada Karyawan Perusahaan Geothermal PT. X," *National Journal of Occupational Health and Safety* 2, no. 2 (2022).

Mei 2014 menunjukkan tingginya nilai pengangguran di Indonesia sebesar 7,2 juta jiwa.²

Velnampy dan Aravinthan mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon emosional, perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap elemen-elemen yang merugikan dan berpotensi berbahaya dari setiap pekerjaan, struktur organisasi dan lingkungan kerja.³ Menurut Cahyana dan Jati stress merupakan faktor kunci dalam industri, terutama dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Stres memiliki dampak negatif dan positif. Dampak positif stres pada tingkat rendah hingga sedang bersifat fungsional, yang berarti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dampak negatif stres pada tingkat tinggi ialah turunnya kemampuan pegawai yang signifikan. Para pegawai mampu mengatur stresnya dengan efektif, dampaknya menjadi fungsional. Namun, jika stres diabaikan, akan berdampak negatif baik bagi karyawan maupun tempat kerja.⁴

Menurut Quick dalam Buku yang dibuat oleh Waluyo Stres dapat memiliki efek positif dan negatif dalam konteks perilaku organisasi. Ada dua jenis stres: *Eustress* dan *Distress*. *Eustress* terjadi karena tanggapan terhadap stres yang sehat, positif, dan konstruktif, yang berarti bahwa itu baik. *Distress*, di sisi lain, terjadi karena tanggapan terhadap stres yang negative, tidak sehat, dan destruktif, yang

² Jobstreet Tim Konten, "73% Karyawan Tidak Puas Dengan Pekerjaan Mereka," *Jobstreet*, last modified 2022, accessed December 14, 2023, <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.

³ S. A. Velnampy, T. and Aravinthan, "Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks : A Sri Lankan Experience," *European Journal of Business and Management* 5, no. 7 (2013): 254–267.

⁴ I Gede Sudha Cahyana and I Ketut Jati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 18, no. 2 (2017): 1316.

berarti itu buruk.⁵ Ketika seseorang mengalami *Distress*, mungkin mereka akan melakukan sesuatu yang tidak baik, seperti mengonsumsi obat-obatan terlarang, minuman keras, dan hal-hal lainnya yang dapat membahayakan diri mereka maupun orang lain. Stres dapat menyebabkan kinerja menurun dan pada akhirnya membuat individu tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan.⁶ Menurut Manda Dwipayani Bhastary mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁷

Berkaitan erat dengan stress dan *Distress* kerja di suatu perusahaan ada aspek kepuasan kerja yang juga menentukan produktivitas kinerja perusahaan ataupun instansi pemerintah. Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting bagi setiap pekerja di suatu perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja. Setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi, berdasarkan keinginannya dan sistem nilai mereka. Semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan sistem nilai yang dipercaya seseorang, semakin banyak kepuasan yang didapat, begitupun sebaliknya.⁸

Pegawai yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan tekun dan menghasilkan inovasi, serta menunjukkan perilaku positif terhadap tugas mereka. Sebaliknya, bagi pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kinerja mereka cenderung rendah dan bahkan mungkin menunjukkan

⁵ Minto Waluyo, *Psikologi Teknik Industri* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 161.

⁶ Cahyo Seto Pambudi, "Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Universitas Diponegoro Semarang* (Universitas Diponegoro Semarang, 2018), 7–8.

⁷ Manda Dwipayani Bhastary, "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 168, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.

⁸ Dina Febiyola, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (2019).

perilaku negatif seperti kurang motivasi, kurang disiplin, dan sebagainya. Hal ini tentu berdampak pada tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan masalah kepuasan kerja guna menjaga kelangsungan operasionalnya. Evaluasi kepuasan kerja, baik dari internal maupun eksternal, perlu menjadi fokus bagi perusahaan agar dapat mengetahui tingkat kepuasan pegawai dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan atau organisasi.⁹

Fathoni Menjelaskan lebih lanjut, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang dapat dinikmati di tempat kerja sebagai hasil dari pencapaian tujuan pekerjaan, penempatan, perlakuan, dan kondisi kerja yang baik. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memprioritaskan pekerjaan mereka daripada kompensasi yang diterima dari pekerjaan mereka.¹⁰ Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Di sisi lain, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan kurang bersemangat dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah.¹¹

Studi meta analisis mengenai kepuasan kerja memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap beberapa variabel terdapat 99 riset lebih. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen, keadilan, kepercayaan, motivasi

⁹ Abdul Gofur, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 3* (2021): 295–304, <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>.

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Riena Cipta, 2006), 128.

¹¹ Ferry Jaya Wijaya and Eddy Madiono Sutanto, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Di Pt Xyz Surabaya," *Agora 2*, no. 2 (2014).

*person-job fit, inclusion, performa organisasi, kesempatan, penilaian kinerja, kepemimpinan, upah, hubungan positif dengan rekan kerja, kerja yang fleksibel, peralatan yang memadai, kondisi kerja fisik yang memadai, beban kerja yang memadai, dan lain sebagainya. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif dengan turnover intention, stres, dan surface acting.*¹²

Dalam pasal 211 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemda ditegaskan bahwa unit kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas pemerintahan dibuat dengan mempertimbangkan pedoman dari kementerian. Salah satunya adalah bahwa Kementerian Kesehatan akan bertanggung jawab untuk menetapkan Pedoman Teknis untuk pengorganisasian Dinas Kesehatan Daerah.¹³ Dinas Kesehatan Daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota berfungsi sebagai lembaga pelaksana urusan pemerintahan yang dimiliki oleh daerah tersebut. Salah satu tugas dari Dinas Kesehatan Daerah adalah penyelenggara urusan sosial dan pelayanan umum dibidang kesehatan, termasuk Pengelolaan Kesehatan, sarana kesehatan, dan tenaga medis.¹⁴

Berdasarkan studi pendahuluan dengan wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan bahwa pegawai di instansi tersebut ditemukan beberapa gejala terkait kinerja pegawai yang kurang produktif seperti tingginya jumlah absensi kehadiran terlambat, dalam hal menerima gaji karyawan merasa dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari tetapi dibandingkan dengan beban

¹² P Cantarelli, Belardinelli P, and N. A Belle, "Meta-Analysis Of Job Satisfaction Correlates In The Public Administration Literature," *Review Of Public Administration* (2015): 1–30.

¹³ Presiden RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah* (Jakarta, 2014).

¹⁴ Kemenkes RI, *Peraturan Menteri Kesehatan Tentang Pedoman Teknis Pengorganisasian Dinas Kesehatan Provinsi Dan Kabupaten/Kota*(Permenkes RI No 49 Tahun 2016) (Jakarta, 2016).

kerja yang dikerjakan gaji yang diterima belum sesuai, pada pekerjaan yang dikerjakan masih ada yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, mengenai promosi jabatan pernah satu kali naik jabatan yang sebelumnya penggerak kesehatan masyarakat menjadi analis pemberdayaan masyarakat, kemudian atasan yang menyuruh bawahannya untuk mengerjakan sesuatu yang bukan merupakan tugasnya, dan mendapatkan rekan kerja yang mensupport sesama rekan kerja.

Kemudian ditemukan gejala terkait *Distress* yang disebabkan beban kerja yang banyak dan tekanan waktu singkat yang diberikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sehingga para pegawai merasa terpacu dan merasa kelelahan, kemudian diberikan tugas tambahan seperti tugas internal kantor maupun tugas luaran kantor, tugas yang tumpang tindih, tekanan dari atasan, tekanan dari orang terdekat, maupun dari rekan kerja yang membuat timbulnya perasaan kurang percaya diri, dan pembagian waktu bekerja antara waktu diluar pekerjaan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “**Studi Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan jabaran latar belakang, maka dapat ditarik rumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana Tingkat *Distress* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah Terdapat Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Tingkat *Distress* Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk Mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun Signifikansi Penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Signifikansi Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memberikan manfaat keilmuan adanya interaksi antara *Distress* dan kepuasan kerja. Hal ini akan menambah wawasan dan menyumbang informasi ilmiah khususnya pada kajian psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis dan psikologi sosial.

2. Signifikansi Secara Praktis

Secara Praktis Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi instansi terkait, dalam hal ini Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan khususnya untuk pengelolaan, ketenagaan, efektivitas, dan produktivitas kinerja sumber daya manusia sekaligus kinerja SKPD.

E. Defenisi Operasional

Untuk memperjelas serta menghindari kesalahan dan keraguan terkait tema penelitian, maka dari itu peneliti memberikan penjelasan serta penegasan untuk beberapa istilah yang termasuk dalam lingkup pembahasan yang berkaitan dengan penelitian, yaitu:

1. **Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap tersebut berasal dari sudut pandang

individu terhadap pekerjaan mereka.¹⁵ Kepuasan kerja adalah emosi seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa dirasakan oleh seseorang jikalau ia merasa segala usaha yang ia lakukan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya *balance* dengan apa yang ia dapatkan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan perasaan\emosi senang yang dirasakan oleh pegawai terhadap gaji, tugas pekerjaan yang dilakukannya, kesempatan promosi yang didapatkan, kemampuan managerial atasan, dan dukungan rekan kerja sejawat pada Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

2. *Distress*

Menurut Mirowsky dan Ross *Distress* merupakan sebuah kondisi subjektif yang tidak menyenangkan.¹⁶ Kemudian, menurut Muzni dan Wicaksono dalam penelitian yang dilakukan oleh Fitri Khoirun Nisa dan Diany Ufieta Syafitri *Distress* psikologis adalah keadaan psikologis yang disebabkan oleh situasi internal maupun eksternal. Ini dapat terjadi ketika individu berada pada tekanan yang luar biasa atau dalam kondisi tidak nyaman yang membahayakan integritas dan kesejahteraan mereka. Kecemasan dan depresi adalah contoh distres psikologis.¹⁷ Berdasarkan beberapa pendapat diatas *Distress* adalah keadaan atau kondisi ketidaknyamanan yang dirasakan seseorang dikarenakan tekanan yang berlebihan. *Distress* dalam penelitian ini berfokus pada gejala kecemasan terhadap pekerjaan,

¹⁵ J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*, trans. Binarupa Aksara (Jakarta: Binarupa Aksara, 2018).

¹⁶ John Moriwsy and Catherine E. Ross, *Social Causes Of Psychological Distress* (New York: Aldine De Gruyter, 2003), 8.

¹⁷ Fitria Khoirun Nisa' and Diany Ufieta Syafitri, "Hubungan Antara Distres Psikologis Dan Kemandirian Dengan Sikap Terhadap Pencarian Bantuan Psikologis Pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang," *Journal of Psychological Science and Profession* 6, no. 1 (2022): 12.

gejala depresi\tekanan tugas pekerjaan dan tanggung jawab, dan stress terhadap lingkungan kerja.

3. Pegawai

Menurut Mardiasmo pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada orang yang memberikan pekerjaan, baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap berdasarkan kesepakatan atau perjanjian baik secara tidak tertulis maupun tertulis guna melakukan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan kedinasan milik pemerintah pusat atau daerah.¹⁸ Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai yang masa kerjanya di atas 5 tahun di kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menemukan penelitian terdahulu tentang *Distress* dan Kepuasan Kerja, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sekar Ratna Andarini dan Anne Fatma pada tahun 2013 yang berjudul “Hubungan Antara *Distress* Dan Dukungan Sosial Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Dalam Menyusun Skripsi”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa dalam menyusun skripsi. Subjek penelitian dalam penelitian ini ialah mahasiswa Universitas Sahid Surakarta Angkatan tahun 2005-2007 dan proses

¹⁸ Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: ANDI, 2009).

mengerjakan skripsi dan tugas akhir. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,603; $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sedangkan variabel *Distress* dengan variabel prokrastinasi akademik diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,318; $p = 0,046$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan prokrastinasi akademik.¹⁹

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel *Distress*. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah subjek penelitiannya dan variabel terikat yang digunakan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyu Utami & Herwindo Hariwibowo pada tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang PT. Pegadaian (persero). Variabel yang diteliti adalah stres kerja sebagai variabel bebas (X) dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling* dan *kuota sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah tes hipotesisnya adalah analisis regresi sederhana dengan

¹⁹ Sekar Ratri. Andarini and Anne Fatma, “Hubungan Antara *Distress* Dan Dukungan Sosial Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Dalam Menyusun Skripsi,” *Talenta Psikologi* 2 (2013): 159–179.

menggunakan SPSS versi 17.00. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai p untuk korelasi stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Persamaan regresi, $Y = 116,144 - 0,656X$ dan tarafnya besar pengaruh (R Square) stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,284 yang berarti stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar (28,4%) dan sisanya (71,6%) dipengaruhi oleh faktor selain stres kerja, jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cabang kantor PT. Pegadaian (Persero).²⁰

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel stress kerja yang bersifat negatif (*Distress*) dan Kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang peneliti teliti adalah subjek penelitiannya. Penelitian yang peneliti tulis berjudul “Studi Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan”.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitria Khoirun Nisa dan Diany Ufieta Syafitri pada tahun 2022 yang berjudul. “Hubungan Antara *Distress* Psikologis Dan Kemandirian Dengan Sikap Terhadap Pencarian Bantuan Psikologis Pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang”. Dengan hasil Kemandirian dan stres psikologis dapat berkontribusi secara signifikan pada kecenderungan untuk mendapatkan bantuan profesional psikologis. Salah satu korelasi parsial antara distress psikologis dengan sikap

²⁰ Sri Wahyu Utami and Herwindo Hariwibowo, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Cabang Pt. Pegadaian (Persero),” *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* 2, no. 1 (2013): 72–77.

terhadap pencarian bantuan profesional psikologis menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Dengan kata lain, semakin tinggi distres psikologis mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang, semakin besar sikap mereka untuk mendapatkan bantuan profesional psikologis. Hubungan parsial kedua menunjukkan bahwa kemandirian dan sikap terhadap pencarian bantuan profesional psikologis berkorelasi positif. Oleh karena itu, hasil analisis regresi ganda yang dilakukan pada skala DASS bahwa depresi dan stres tidak secara signifikan memprediksi sikap yang meminta bantuan psikologis.²¹

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel *Distress*. Perbedaan pada penelitian ini adalah subjek penelitiannya. Penelitian yang peneliti tulis berjudul “Studi Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan”.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hawa Indah Permatasari dan Arif Partono Prasetyo pada tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung yang merupakan salah satu perusahaan media cetak atau surat kabar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 192 orang dari total keseluruhan karyawan sebanyak 371 orang dengan convenience sampling. Alat ukur yang

²¹ Nisa' and Syafitri, “Hubungan Antara Distres Psikologis Dan Kemandirian Dengan Sikap Terhadap Pencarian Bantuan Psikologis Pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang,” 10–20.

digunakan pada penelitian ini adalah skala likert dengan lima titik. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka hasilnya adalah stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja PT Pikiran Rakyat Bandung. Ketika tingkat stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya.²²

Persamaannya dengan penelitian yang peneliti teliti terletak pada variabel *Distress* dan kepuasan kerja. Adapun perbedaan yang ada pada penelitian tersebut ialah PT pikiran rakyat Bandung sedangkan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang ialah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

5. Penelitian yang dilakukan Abdul Gofur pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian yang bersifat asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai disalah satu Direktorat di Kementerian Negara, dengan sampel sebanyak 30 orang. Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar (86,2%).²³

Persamaannya dengan penelitian yang peneliti teliti terletak pada variabel kepuasan kerja. Adapun perbedaan yang ada pada penelitian

²² Hawa Indah Permatasari and Arif Partono Prasetio, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (2018): 87–95.

²³ Gofur, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.”

tersebut ialah Direktorat Kementrian Negara sedangkan dengan penelitian yang dilakukan peneliti sekarang ialah Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

G. Hipotesis Penelitian

Ha: Terdapat Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

Ho: Tidak Terdapat Korelasi Antara *Distress* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Pada saat menyusun penelitian terutama penelitian skripsi, maka harus memperhatikan sistematika Penelitian seperti sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, kemudian dibahas tujuan dan rumusan penelitian, signifikansi dan hipotesis penelitian, serta sistematika penulisan dan penelitian sebelumnya.
2. Bab II Kajian Teori, yang terdiri dari pembahasan secara rinci dari variabel yang akan diteliti, seperti definisi, faktor yang mempengaruhi, hingga komponen lain yang ada di dalamnya.
3. Bab III Metodologi Penelitian, yang terdiri dari pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, sampel dan populasi, teknik pengambilan data, serta teknik analisis data.

4. BAB IV Hasil Penelitian, yang terdiri dari hasil penelitian secara kuantitatif serta pengkajian teori dihubungkan dengan hasil data temuan dan analisis data penelitian.
5. BAB V Penutup, berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan rekomendasi.