

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan serta tiap orang membutuhkannya buat penuh kehidupan serta pemenuhan diri mereka. Tetapi, dikala bekerja ada berbagai bahaya serta resiko yang mengintai di tempat kerja yang memunculkan berbagai kendala kesehatan. Hal itu sesuai dengan apa yang di katakan Harnois dan Gabriel, tempat kerja merupakan aspek utama lingkungan yang boleh memberi kesan kepada kesejahteraan dari aspek mental dan kesehatan para pegawai.¹ Dengan dibutuhkannya para pekerja banyak perusahaan atau instansi-isntansi pemerintah yang menyediakan lapangan pekerjaan, baik pekerjaan yang berupa dibidang jasa ataupun pekerjaan yang menghasilkan suatu produk, salah satunya yaitu Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

Pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan memenuhi kebutuhan finansial semata, namun juga harus memperhatikan kebutuhan akan kesejahteraan diri atau kesejahteraan psikologis. Namun, mencapai kesejahteraan psikologis tidaklah mudah. Kesejahteraan psikologis tidak hanya berarti kesehatan fisik, tetapi juga kesehatan psikologis. Menjadi sejahtera bukan berarti individu tidak boleh mengalami hal-hal buruk, dan bukan pula harus bahagia terus-menerus. Lebih daripada itu, kesejahteraan

¹ Jong Jee Leong Et Al., “Kesan Sumber Stres Kerja Ke Atas Kesejahteraan Psikologi Anggota Penguat Kuasa,” *Journal Of Social Scienses And Humanities* 17. No.7 (2020): 32.

psikologis mencakup kemampuan individu untuk menemukan makna dalam hidupnya. Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis dapat mengakui dan menerima dirinya, membina hubungan yang hangat dengan orang lain, merasa memiliki kemandirian dalam hidup, mampu mengendalikan lingkungannya, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan terus mengembangkan potensi dirinya.

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan seseorang mencapai penuh potensinya secara psikologis hal bisa terjadi ketika seseorang sadar akan kekuatan dan kelemahan mereka, memiliki tujuan hidup yang jelas, menjalin hubungan yang positif dengan orang lain, menjadi mandiri, mengendalikan lingkungan mereka, dan terus berkembang secara pribadi.²

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik.³ Untuk menerapkan berbagai macam program di daerah dan untuk memenuhi kebutuhan statistik pemerintahan daerah, Badan Pusat Statistik (BPS) dibantu oleh kantor perwakilan BPS yang terdapat di setiap ibu kota propinsi dan kabupaten/kota yaitu BPS Provinsi dan BPS

² Arin Winda Sari, "Pengaruh Job Stress Terhadap Psychological Well-Being Melalui Social Support Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2002, 598–599,

³ "Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan," Accessed September 18, 2022, <https://kalsel.bps.go.id/menu/1/informasi-umum.html#mastermenutab1>.

Kabupaten/Kota. Di BPS Provinsi Kalimantan Selatan terdapat 13 BPS Kabupaten/Kota yaitu terdiri dari 11 Kabupaten dan 2 Kota.⁴

Secara kelembagaan Badan Pusat Statistik dituntut untuk semakin meningkatkan kualitas kerjanya demi mewujudkan penyajian data yang berkualitas. Kualitas pekerjaan harus selalu ditingkatkan lebih dan harus selalu diperbaharui sesuai waktu yang telah di tentukan agar tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga instansi pemerintah ini semakin baik. Para pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan harus selalu di tuntut untuk bekerja dengan baik dan optimal agar selalu dapat memberikan data yang kredibel dan terpercaya.

Tentu dengan tuntutan seperti ini, tak jarang berbagai halangan akan menghampiri para pegawai terumata stres saat bekerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya.⁵ Salah satu penyebab rendahnya kesejaterahan psikologi pada pegawai adalah hadirnya gejala stres kerja yang menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai, yang pada gilirannya

⁴ “Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.”

⁵ Rachel N. Massie, William A. Areros, And Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 6, No. 002 (2018): 41.

memengaruhi kesejahteraan pegawai secara tidak langsung yang mana kesejahteraan psikologis ini merupakan dasar dari kesejahteraan lainnya seperti fisik dan sosial.⁶

Resiko stres kerja timbul karena situasi di mana individu terlibat dalam aktivitas yang memerlukan investasi waktu yang panjang dan menuntut secara emosional, menyebabkan kelelahan fisik, emosional, dan mental. Proses ini berjalan secara bertahap, terakumulasi, dan seiring berjalannya waktu kondisinya semakin memburuk.⁷ Jika tidak ditangani secara serius oleh perusahaan atau instansi, stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan dalam jangka pendek dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, kehilangan motivasi, dan frustrasi, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sehingga kinerja mereka tidak optimal. Dalam jangka panjang, pegawai tidak akan mampu bertahan menghadapi stres kerja sehingga pada akhirnya ia tidak dapat bekerja. Ketika stres mencapai tingkat yang semakin parah, hal ini dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (*turnover*).⁸

Mangkunegara menyatakan bahwa stres kerja adalah sensasi tertekan yang dialami oleh pegawai saat mereka menghadapi tugas pekerjaan. Stres kerja dapat dijelaskan sebagai tanggapan fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan

⁶ Shania Dea Menany Soputan And Mulawarman Mulawarman, "Studi Kesejahteraan Psikologis Pada Masa Pandemic Covid-19," *Counsnesia Indonesian Journal Of Guidance And Counseling* 2, No. 1 (June 12, 2021): 42.

⁷ Anisah Nurmalasari, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau," *Ejournal Pemerintahan Integrati* 1 No.3 (2015): 104.

⁸ Nur Riani And Nurul Setyawati Handayani, "Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi," *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 15, No. 1 (August 9, 2020): 110.

pekerjaan tidak sejalan dengan kapasitas, sumber daya, dan kebutuhan pegawai.⁹ Widyasari mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Tuntutan ini dapat berupa faktor fisik, lingkungan, atau situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas. Stres kerja timbul dari interaksi antara individu dan lingkungannya, yang dapat mengubah fungsi fisik dan mental yang normal, sehingga dianggap sebagai sesuatu yang berbahaya dan tidak menyenangkan.¹⁰ Selain itu stres ini juga bisa menurunkan produktivitas kerja para pegawai, hal ini di dukung oleh Kurniawidjaja yang menjelaskan, pekerja yang kesehatannya terhalang sebab musibah ataupun sakit bisa mengusik kelancaran pekerjaan serta mengurangi produktivitas.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan berinisial M.S, beliau mengatakan bahwa setiap pekerjaan itu berpotensi menimbulkan stres kerja.¹² Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat salah satu pimpinan di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan Bapak A.M, beliau merasa bahwa para bawahan mengalami stres, sehingga beliau meminta penulis melakukan pengukuran “tingkat stres kerja” kepada penulis.¹³ Menurut hasil

⁹ Maslatifa Hanim, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4 No.3 (2016): 3.

¹⁰ Lovely Lady, Wahyu Susihono, And Ade Muslihati, “Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon,” *Journal Industrial Servicess* 3 No.1b (2017): 191.

¹¹ Fierdania Yusvita And Arbania Fitriani, “Edukasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Pekerja Muda Melalui Forum Ilmiah Abdimas,” *Jurnal Pengabdian Masyarakat Abdimas* 7, No. 04 (2021): 319.

¹² M.S, 13 September 2022 di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

¹³ A.M, 20 Agustus 2022 di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

pengukuran tingkat stress kerja yang dilaksanakan penulis di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan, yang didapatkan hasil berupa dari hasil pengukuran tingkat stres kerja terhadap pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 56 orang. Didapatkan hasil berupa 28 atau 50% pegawai mempunyai tingkat stress kerja sedang, 28 atau 50% pegawai mengalami tingkat stress rendah dan tidak terdapat tingkat stress kerja tinggi terhadap pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan. Hal demikianlah yang membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan menambahkan variabel tambahan sehingga membuat peneliti menulis penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stres kerja ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis ASN Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologis Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Selatan?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis serta ingin mengetahui tingkat stres kerja dan tingkat kesejahteraan psikologis dari ASN yang bekerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di Psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Instansi Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam pengambilan keputusan atas permasalahan ketenaga kerjaan didalam kegiatan pelayanan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.
- b. Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kebingungan dalam pengertian istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, serta untuk memudahkan pemahaman dan mendapatkan gambaran tentang objek-objek penelitian, batasan-batasan istilah diidentifikasi dan didefinisikan sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Parker dan DeCotiis pada tahun 1983 menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja.¹⁴ Adapun fokus dari penelitian ini ada 2 dimensi yaitu tekanan waktu dan kecemasan. Stres kerja adalah bentuk respons karyawan baik secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi akibat ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi hal-hal yang terjadi di lingkungan kerjanya.

2. Kesejahteraan Psikologi

Ryff mendefinisikan kesejahteraan psikologis adalah suatu realisasi dan pencapaian penuh dari potensi diri seseorang.¹⁵ Adapun fokus dari penelitian ini ada 6 dimensi yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan perkembangan pribadi. Adapun yang dimaksud peneliti mengenai kesejahteraan psikologis

¹⁴ F Donald Parker And Thomas A Decotiis, "Organizational Determinants Of Job Stress," *Organizational Behavior And Human Performance*, 1983, 161.

¹⁵ Carol D Ryff, "Psychological Well-Being In Adult Life," *Association For Psychological Science* Vol 4 (1995): 1069.

merupakan sebuah kondisi atau tingkatan kemampuan karyawan yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dapat mengatur perilaku mereka sendiri untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dapat membuat kehidupan karyawan tersebut lebih bermakna, berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri serta bersikap optimis dan dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Sarah mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* Pada Polisi Wanita”, di dapatkan hasil uji hipotesis bahwa dari dimensi stres kerja (kecemasan dan tekanan waktu) dan kepuasan kerja (gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *psychological well-being* dengan nilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar yakni dengan sumbangan sebesar atau 28,1%. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap orientasi layanan sebesar 28,1%, dan sisanya sebesar 71,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Persamaan pada penelitian ini yaitu terdapat pada variabelnya, yang mana

sama-sama memakai variable stress kerja sebagai variable bebasnya dan *psychological well-being* sebagai variable terikatnya. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu berupa subjeknya yang mana di penelitian terdahulu yaitu polisi wanita berupa subjeknya sedangkan penelitian ini adalah ASN di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan yang menjadi subjeknya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wara Sulastris dan Onsardi mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” didapatkan hasil berupa Stres Kerja yaitu $<(-6.829 < 2.0422)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada dealer honda astra motor kota bengkulu dan untuk uji untuk variabel Beban Kerja (X2) yaitu $<(-2.461 < 2.0422)$ dan $(sig = 0,021 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada dealer honda astra motor kota bengkulu.¹⁶ Adapun Persamaan antara penelitian ini yaitu terdapat pada variable terikatnya, yang sama-sama menggunakan *psychological well-being* sebagai variable terikatnya. Adapun perbedaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terdapat pada variable bebasnya, yang mana penelitian terdahulu menggunakan stres kerja

¹⁶ Sulastris Sulastris and Onsardi Onsardi, “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 2, no. 1 (June 27, 2020): 91

dan beban kerja sebagai variable terikatnya dan penelitian ini hanya menggunakan stres kerja sebagai variable terikatnya dan juga pada variabel y yang mana dalam penelitian tersebut menggunakan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan kesejahteraan psikologis dan juga terdapat pada subjek penelitiannya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Flaviani Nathania Leonardi dan Niken Widi Astuti Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanegara yang berjudul “Hubungan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru”. Pada hasil penelitian, ditemukan adanya korelasi antar variabel stres kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis. Korelasi antara kedua variabel tersebut adalah negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan kesejahteraan psikologis.¹⁷ Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh para guru, maka semakin rendah kesejahteraan psikologis guru hal ini dibuktikan dengan nilai *pearson correlation* sebesar $-.454$ pada kedua variabel dan untuk nilai P sebesar $.000$ dalam uji korelasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variable stres kerja sebagai variabel x nya dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel y nya sebagai variabelnya. Namun yang membedakannya yaitu dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagai

¹⁷ Flaviani Nathania Leonardi And Niken Widi Astuti, “Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru,” *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan* 16, No. 2 (October 11, 2023): 32.

mana pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis sedangkan penelitian terdahulu hanya ingin mengetahui hubungan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mirsal Frans Doloksaribu, M. Rajab Lubis & Nadra Ideyan mahasiswa pascasarjana Universitas Medan Area yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja” didapatkan hasil berupa bahwa kesejahteraan psikologis dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai di unit kerja Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Provinsi Sumatera Utara yang artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, kemudian semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Kesejahteraan psikologis pegawai dan iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 88.90% terhadap kepuasan kerja dan sisanya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.¹⁸ Adapun persamaan penelitian tersebut terhadap penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama menggunakan variabel kesejahteraan psikologis dalam penelitian dan adapun perbedaannya pada penelitian tersebut variabel

¹⁸ Mirsal Frans Doloksaribu, M Rajab Lubis, and Nadra Ideyani, “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 4, no. 4 (May 1, 2022): 2028.

kesejahteraan psikologis digunakan sebagai variabel bebas sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kesejahteraan psikologis sebagai variabel terikat.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Winno Mikey Riznanda dan Damajanti Kusumadewi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X” dari Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Adapun hasil penelitiannya tersebut didapatkan dari hasil uji hipotesis melalui aplikasi SPSS, dapat diketahui bahwa nilai sig yang didapat adalah 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti membuktikan adanya hubungan antar variabel. Kedua variabel juga memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,669, yang dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan pada tingkat kuat. Koefisien korelasi tersebut juga menunjukkan hasil yang positif. Maknanya, semakin tinggi beban kerja yang diterima individu, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah, maka stres kerja yang dialami juga akan semakin rendah pula.¹⁹
6. penelitian yang dilakukan oleh Mariesta Firdha Aulia , Agung Minto Wahyu, Panji Galih Anugrah, Tutut Chusniyah dan Gamma Rahmita Ureka Hakim yang berjudul “Tujuan Hidup sebagai Prediktor Kesejahteraan

¹⁹ Winno Mikey Riznanda, “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. X,” *Jurnal Penelitian Psikologi* Vol. 10, No 03 (2023): 800.

Psikologi pada Generasi Z” dari Fakultas Ilmu Psikologi Universitas Negeri Malang. Adapun hasil dari uji regresi ganda dapat diketahui bahwa tujuan hidup intrinsik diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan tujuan hidup ekstrinsik diperoleh nilai $0,752 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan hidup intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologi, sedangkan tujuan hidup ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologi.²⁰ Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kesejahteraan psikologis dan adapun yang membedakannya terletak pada variabel bebasnya yang mana penelitian tersebut menggunakan tujuan hidup sebagai prediktornya sedangkan penelitian yang penulis teliti menggunakan stres kerja sebagai variabel bebasnya.

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

²⁰ Mariesta Firdha Aulia Et Al., “Tujuan Hidup Sebagai Prediktor Kesejahteraan Psikologi Pada Generasi Z,” *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (Senapih)* 1, No. 1 (2021): 421.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kesejahteraan psikologi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan diartikan sebagai gambaran dan informasi terkait penelitian yang dilakukan dan akan dilakukan pembahasan pada setiap bab. Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, yakni:

Bab I memuat pendahuluan, pada bab ini berisi latar belakang masalah penelitian yang didasarkan pada latar belakang masalah yang terjadi dilapangan, dalam bab ini juga berisi rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi istilah dari variabel yang digunakan, penelitian terdahulu dan hipoteseis pada penelitian ini.

Bab II, dalam bab ini mencakup landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu stress kerja dan kesejahteraan psikologis yang memuat tentang pengertian, teori, aspek, faktor-faktor yang mempengaruhi dan hal lain yang berkaitan dengan kedua variabel.

Bab III, pada bab ini memuat mengenai metode penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data penelitian, teknik pengambilan data dan teknik yang digunakan untuk menganalisis data

Bab IV, dalam bab ini memuat mengenai laporan hasil penelitian, di sini peneliti akan memaparkan mengenai hasil dalam penelitian ini, memberikan gambaran

secara umum tentang tempat penelitian, pembahasan beserta hasil dari data yang sudah di analisis.

Bab V, bab ini meliputi penutup. Bab ini berisi kesimpulan penelitian dan rekomendasi untuk pihak-pihak terkait penelitian serta calon peneliti selanjutnya.