

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang teknologi informasi (TI) yang menjual jasa pembuatan *software*. PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia atau biasa dikenal dengan DOT Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Billtraviano Harda yang merupakan seorang analis strategis TI & bisnis, pecinta intelijen bisnis, profesional sistem perusahaan, dan penggemar keunggulan kompetitif. Saat ini kantor pusat DOT Indonesia berada di Graha Iska, *6th Floor*, Jl. Pramuka no.165, Jakarta Pusat. DOT Indonesia juga memiliki satu kantor cabang yang berada di DOT *Techno Valley*, Permata Hijau A.15 Tlogomas Malang. Sebagai salah satu perusahaan yang menyediakan jasa pembuatan *website*, aplikasi, dan lain-lain (berbasis TI), DOT Indonesia berusaha untuk memberikan produk dengan keunggulan kompetitif, pengalaman yang menarik, dan hasil yang luar biasa untuk para kliennya. Adapun salah satu contoh hasil kerja yang luar biasa seperti DPR PPID, yaitu aplikasi yang merupakan portal bagi masyarakat untuk mendapatkan akses informasi yang dimiliki oleh Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia (DPR RI). Untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas tidak terlepas dari menerapkan budaya perusahaan dengan konsisten, yaitu *premium and luxury, proper, distinct dan agile*.

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

DOT Indonesia memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi DOT Indonesia

KEEPING AHEAD in the infinite games of the IT industry

b. Misi DOT Indonesia

- 1) *Empower, enhance and boost the scale and growth of the company and the prosperity of our stakeholders by pursuing IPO.*
- 2) *Bring the IT industry to the next level by setting and push the standard.*

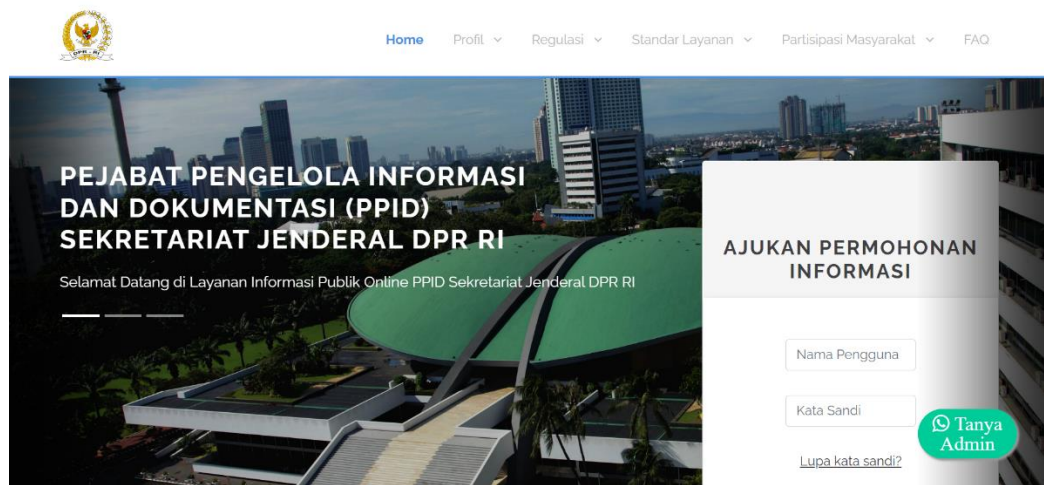
- 3) *Create an agile, fair, fail-safe, humanist and harmony working environment.*
- 4) *Develop valuable and impactful digital solution for our customers.*

1.1.2 Produk dan Layanan

DOT Indonesia menyediakan layanan pembuatan *software* seperti aplikasi pada *android* maupun IOS, *website* dan *software* lainnya dimana hal tersebut yang menjadi produk dari DOT Indonesia. Adapun beberapa *software* yang telah dihasilkan oleh DOT Indonesia adalah sebagai berikut:

a. DPR PPID

Aplikasi yang merupakan portal bagi masyarakat untuk mendapatkan akses informasi yang dimiliki oleh Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia (DPR RI).



Gambar 1.1 Halaman Website DPR PPID
(Sumber: <https://ppid.dpr.go.id/>)

b. Emas Digi

EmasDigi adalah *startup fintech* pendatang baru di Indonesia yang menyediakan beberapa layanan perdagangan emas seperti jual/beli emas, kirim/terima emas, penukaran fisik emas melalui mitra/toko emas lokal dan beli emas dengan cicilan. Tujuan proyek ini adalah untuk membangun aplikasi *multi platform* yang aman – berkinerja baik dengan layanan *backend* yang kuat.



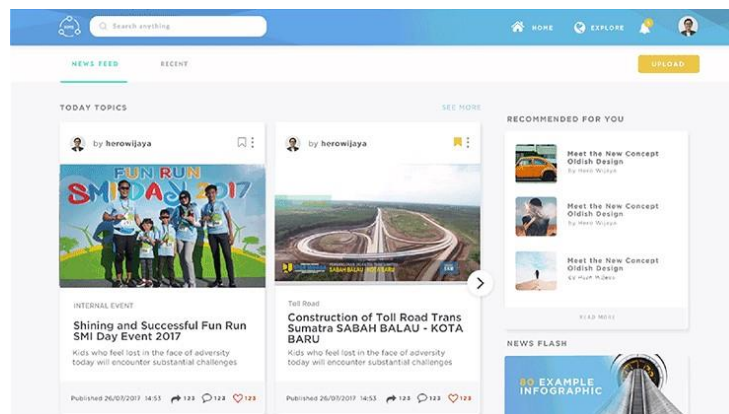
a

Gambar 1.2 Halaman Website Emasdigi

(Sumber: <https://emasdigi.com/>)

c. Infralib

Infralib berasal dari “Perpustakaan Infrastruktur Indonesia”. Ini adalah aplikasi milik PT. Sarana Multi Indonesia (Persero) di mana pengguna dapat berkontribusi, memanfaatkan, atau menelusuri banyak koleksi dokumen tentang pembangunan infrastruktur. Aplikasi ini hadir dalam berbagai *platform* baik untuk *desktop* maupun perangkat seluler.

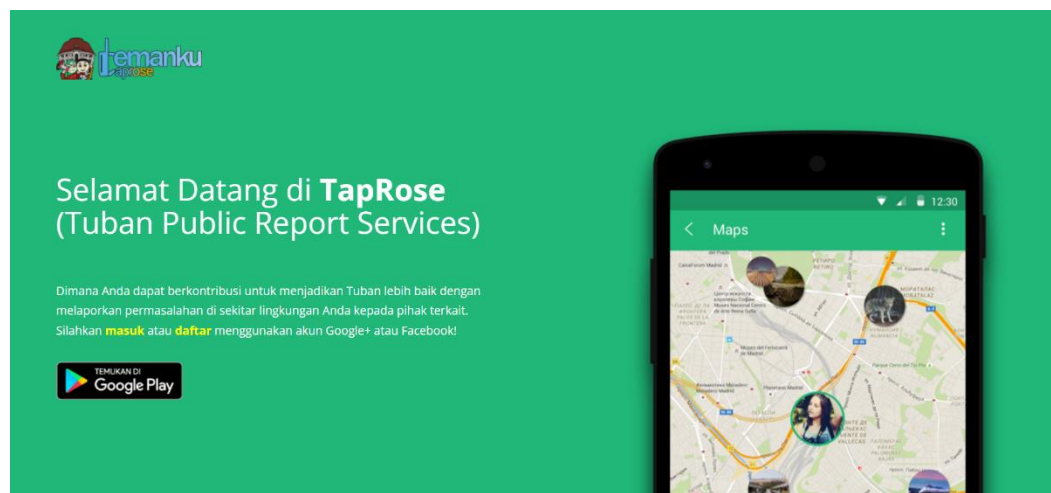


Gambar 1.3 Halaman Website Infralib

(Sumber: <https://infralib.ptsmi.co.id/>)

d. Taprose

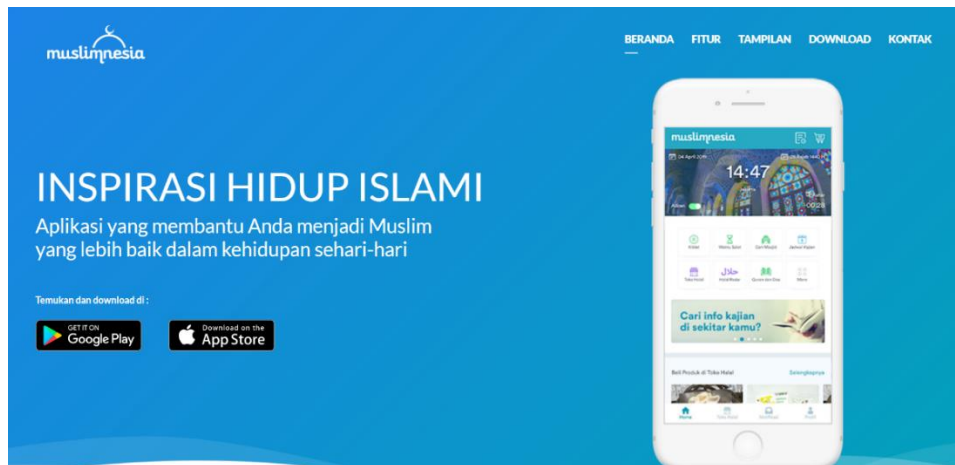
Taprose merupakan singkatan dari “Tuban *Public Report Service*“ adalah aplikasi yang menyediakan layanan pelaporan bagi warga Tuban. Layanan ini memiliki dua sisi manfaat yaitu agar pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan publiknya. Dan sisi lain untuk membuat warga membangun kota mereka dengan melaporkan & memantau setiap masalah di lingkungan mereka melalui aplikasi ini. Taprose telah menjadi aplikasi lokal terpopuler bagi warga Tuban karena kemudahannya untuk menghubungkan masyarakat dengan pemerintah daerahnya.



Gambar 1.4 Halaman Aplikasi Taprose
(Sumber: <https://taprose.tubankab.go.id/>)

e. Muslimnesia

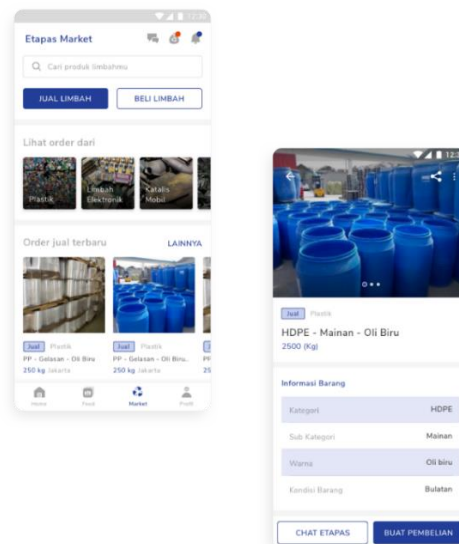
Muslimnesia adalah aplikasi muslim yang mendukung kehidupan sehari-hari seorang muslim dan muslimah di Indonesia. Ini memiliki berbagai fitur yang membantu dalam berdoa, belajar, perencanaan anggaran, dan gaya hidup muslim. Aplikasi ini berguna untuk pengguna *android* dan *iPhone* dengan menawarkan desain yang menarik dan pengalaman yang menyenangkan.



Gambar 1.5 Halaman Aplikasi Muslimnesia
(Sumber: <https://muslimnesia.co.id/>)

f. Etapas

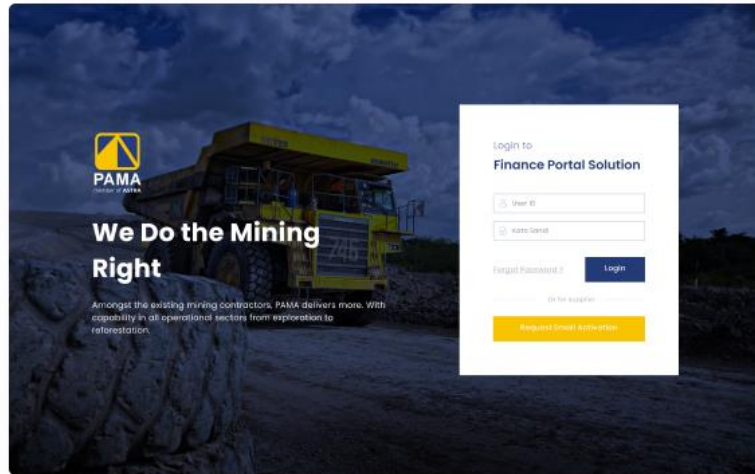
Etapas adalah *platform* perdagangan sampah terpadu di Indonesia. Ini memiliki tujuan besar untuk meningkatkan tingkat daur ulang sampah di Indonesia dengan mempromosikan keuntungannya bagi para pemangku kepentingan. Etapas akan menghasilkan harga terbaik untuk produk limbah, sesuai dengan permintaan mereka dan persediaan yang tersedia di pasar. Semua manfaatnya harus mudah diakses di perangkat genggam pengguna.



Gambar 1.6 Halaman Aplikasi Etapas
(Sumber: <https://www.dot.co.id/our-works/etapas/>)

g. PAMA NFS

Pama NFS (*New Finance System*) adalah sistem integrasi berbasis *web* untuk mendukung proses bisnis di Departemen Keuangan PT. Pampersada Nusantara.



Gambar 1.7 Halaman Website PAMA
(Sumber: <https://www.dot.co.id/our-works/pama-nfs/>)

1.1.3 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan pada DOT Indonesia adalah sebagai berikut:

a. *Premium & Luxury*

Memberikan pelayanan terbaik dengan senantiasa mengutamakan kepuasan konsumen serta *customer experience*. Selalu melakukan hal lebih demi tercapainya tujuan perusahaan dan selalu menambahkan nilai yang ada pada perusahaan.

b. *Proper*

Menjamin kelayakan atas layanan yang diberikan kepada *customer*, mulai dari *legal, process*, hingga teknologi sehingga para *customer* dapat merasakan layanan serta pengalaman yang luar biasa dengan perusahaan kami.

c. *Distinct*

Memiliki sesuatu yang berbeda dengan perusahaan lain yang sejenis. Lebih dari kreatif, melakukan solusi TI yang sepenuhnya disesuaikan.

d. *Agile*

Selalu menerapkan prinsip dan nilai-nilai *agile* seperti interaksi, perangkat lunak yang bekerja, kolaborasi pelanggan dan menanggapi perubahan dalam berbagai aspek.

1.1.4 Logo Perusahaan

Dibawah ini adalah logo dari perusahaan DOT Indonesia:



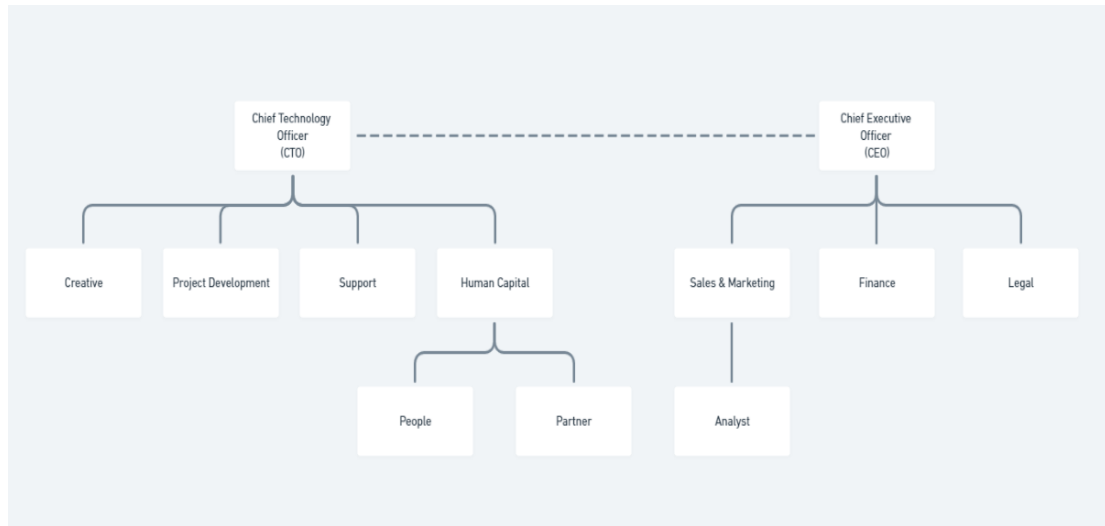
Gambar 1.8 Logo DOT Indonesia
Sumber: *Website* DOT Indonesia (2021)

Makna logo perusahaan:

- a. Bentuk berlian sebagai gambar latar melambangkan simbol ketangguhan hidup, kemewahan dan gaya hidup. Oleh karena itu harapan pada DOT Indonesia menjadi seperti berlian, yang dibangun oleh SDM yang luar biasa sehingga menciptakan citra DOT menjadi perusahaan teknologi yang disegani dan dikagumi oleh semua kalangan.
- b. Warna hijau melambangkan kehidupan, kesegaran serta pembaharuan.

1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut adalah struktur organisasi DOT Indonesia:



Gambar 1.9 Struktur Organisasi DOT Indonesia

(Sumber : Dokumen Perusahaan, 2021)

Adapun uraian jabatan dari susunan organisasi DOT Indonesia terdiri atas:

a. *Chief Technology Officer*

Chief Technology Office (CTO) adalah orang yang bertanggung jawab atas kebutuhan, penelitian, dan pengembangan teknologi dalam suatu perusahaan. Selain itu CTO juga memastikan bahwa teknologi yang sedang digunakan tersebut tidak sama dengan perusahaan lain dan menerapkan teknologi yang terbaru dan lebih canggih dari sebelumnya.

b. *Chief Executive Officer*

Chief Executive Officer (CEO) bertanggung jawab atas keputusan strategis perusahaan meliputi nilai, visi dan misi perusahaan, selain itu merencanakan, mengelola, dan menganalisis aktivitas fungsional dalam perusahaan seperti sumber daya manusia, operasional hingga keuangan.

c. Kepala Bagian *Creative*

Kepala bagian *creative* bertanggung jawab atas perencanaan karya serta membimbing seluruh dari tim kreatif seperti desainer grafis, *copywriter*, dll.

d. Kepala Bagian *Project Management*

Kepala bagian *project management* bertanggung jawab atas perencanaan proyek dalam hal ini adalah perencanaan proyek pembuatan *software*, lalu monitoring perkembangan proyek dan membuat laporan untuk klien.

e. Kepala Bagian *Support*

Kepala bagian *support* bertanggung jawab dalam memastikan tersedianya IT *masterplan*, program kerja, dan *capacity plan*. Lalu memastikan pengelolaan sumber daya manusia di IT *support* berjalan dengan baik juga memastikan layanan IT *support* berjalan dengan baik.

f. Kepala Bagian *Human Capital*

- 1) Melakukan proses rekrutmen karyawan dan *freelancer*.
- 2) Memvalidasi data karyawan dan *freelancer*.
- 3) Memberikan deskripsi pekerjaan dalam struktur organisasi.
- 4) Mengurus gaji karyawan dan *freelancer*.
- 5) Memberikan layanan konsultasi kepada karyawan terkait situasi pribadi maupun situasi dalam bekerja.

g. Kepala Bagian *Sales & Marketing*

- 1) Melakukan perencanaan strategi pemasaran.
- 2) Melakukan promosi produk/jasa yang ditawarkan.

h. Kepala Bagian *Finance*

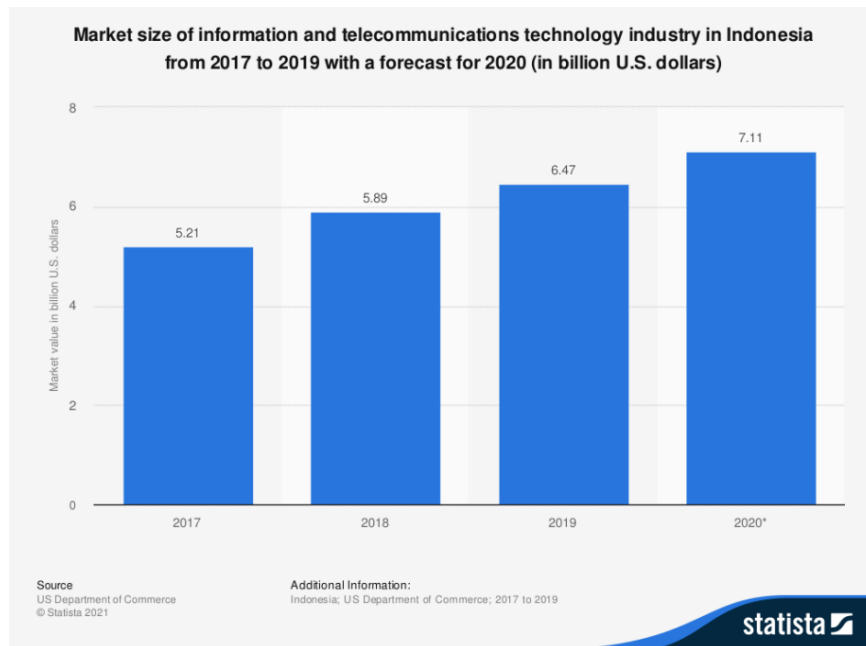
- 1) Menyusun anggaran keuangan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan anggaran keuangan.
- 3) Menyusun laporan pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran.

i. Kepala Bagian *Legal*

- 1) Bertanggung jawab atas segala masalah hukum di dalam perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab atas segala perizinan perusahaan.
- 3) Mengurus surat perjanjian.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan zaman, semakin berkembang pula segala aspek dalam kehidupan manusia, baik dibidang ekonomi, politik, sosial, budaya maupun TI. Perkembangan dibidang TI adalah perkembangan yang paling pesat di era sekarang. TI meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan, rekayasa dan pengelolaan informasi. Perkembangan TI yang cukup pesat saat ini mempunyai pengaruh terhadap kehidupan masyarakat, tidak bisa dipungkiri bahwa teknologi menjadi kebutuhan yang tidak bisa lepas dari aktifitas keseharian manusia. Dari gambar 1.10 dapat diketahui bahwa pasar industri TI dan telekomunikasi di Indonesia setiap tahun mengalami pertumbuhan ke arah positif yang mana hal ini menandakan bahwa bisnis yang bergerak pada sektor TI dan telekomunikasi mempunyai peluang yang besar untuk terus tumbuh dan berkembang di Indonesia.



Gambar 1. 10 Data Statistik Ukuran Pasar Industri Teknologi Informasi dan Telekomunikasi di Indonesia

(Sumber : *US Departement of Commerce 2021* dalam Statista)

Saat ini tingkat persaingan perusahaan TI di Indonesia kian meningkat. Dengan meningkatnya persaingan pada sektor industri TI, perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya agar dapat bertahan ditengah persaingan yang terjadi. Setiap

perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut sumber daya manusia memiliki peran sangat penting terhadap tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi perhatian yang sangat besar untuk perusahaan. Hal tersebut yang akan menjadi pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Salah satu bagian dari ilmu perilaku organisasi dan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja (Hartantik, 2014:222). Menurut Sumarta (2019) kepuasan kerja karyawan dalam organisasi penting bagi perusahaan karena akan berhubungan dengan kinerja karyawan, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over*. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, terbentuknya perilaku kerja positif diantara para karyawan, dan mengendalikan *turn over*. Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang berfikir tentang pekerjaannya secara positif (Locke, 1969). Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika minimal tidak ada perbedaan yang signifikan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dan apa yang diterima seorang karyawan, maka munculnya rasa ketidakpuasan dalam pekerjaannya akan semakin kuat (King Jr, Lahiff, & Hatfield, 2009), oleh sebab itu perlu adanya pengukuran mengenai kepuasan kerja karyawan. Selain perlu diketahuinya pengukuran persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja juga perlu diketahui apa yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Data terkait kepuasan kerja tersebut menjadi dasar pada penelitian ini untuk meneliti lebih dalam mengenai tingkat kepuasan kerja pada perusahaan DOT Indonesia. Namun dari hasil wawancara yang didapatkan dari informan yang bernama Tiara dari divisi *human capital* DOT Indonesia pada tanggal 2 November 2021 mengatakan bahwa “kendala yang dialami oleh DOT Indonesia saat ini adalah belum adanya pengukuran terhadap kepuasan kerja karyawan” (bukti wawancara dapat dilihat pada lampiran). Karena belum adanya pengukuran terhadap kepuasan kerja maka untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja maka dilakukan *preliminary test* terhadap 15 orang karyawan DOT Indonesia sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari *preliminary test* yang telah

dilakukan terkait tingkat kepuasan kerja karyawan DOT Indonesia pada tabel dibawah ini. Item pernyataan kuesioner dibawah diadopsi dari Hartline dan Ferrell (1996).

Tabel 1.1 Hasil *Preliminary Test* Kepuasan Kerja Karyawan

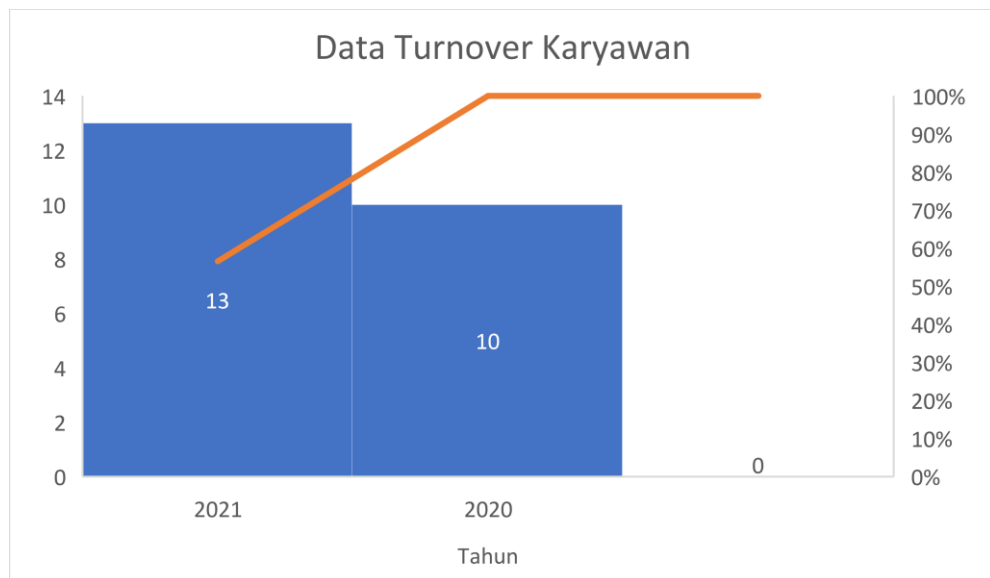
No	Pernyataan	Jumlah Responden							Skor Total	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS			
1	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	0	10	5	95	105	90,47%
2	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan gaji yang diperoleh	0	5	7	0	0	2	1	50	105	47,61%
3	Saya puas dengan pengembangan karir yang diberikan	0	0	0	4	1	8	2	83	105	79,04%
4	Hubungan saya dengan atasan terjalin cukup baik	1	8	0	2	0	4	0	49	105	46,67%
5	Hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik	0	0	0	0	0	14	1	91	105	86,67%

(Sumber: Data Olahan Penulis, 2022)

Data diatas merupakan data *Preliminary Test* kepuasan kerja karyawan yang berkerja di DOT Indonesia yang diambil secara acak sebanyak 15 orang. Dari hasil diatas, tingkat kepuasan kerja dinilai cukup tinggi namun dari pernyataan yang diberikan terdapat dua item yang dinilai cukup rendah dibanding item pernyataan yang lainnya yaitu item dua dengan persentase 47,61% dan item empat dengan persentase 46,67%, pernyataan tersebut terkait dengan beban kerja dan hubungan dengan atasan. Hal tersebut

menunjukkan bahwa dapat diasumsikan karyawan masih belum sepenuhnya puas dengan beban kerja yang diberikan dan komunikasi yang terjalin dengan atasan.

Upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai seperti peningkatan kualitas kerja. Menurut Hariandja (2009:290) salah satu peningkatan kualitas kehidupan kerja adalah pengelolaan stres kerja. Robbins (2016:429) mengemukakan bahwa stres kerja adalah sebuah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai bentuk respon terhadap pekerjaan. Perubahan dan perkembangan pada sektor industri TI terjadi begitu cepat, hal ini menyebabkan perusahaan harus memiliki kelincahan untuk terus menyesuaikan pada perubahan yang ada, hal tersebut dapat memicu stres pada karyawan karena harus selalu melakukan pembaharuan, menyesuaikan diri terhadap perubahan, pekerjaan yang berubah begitu cepat, dikejar oleh *deadline* dan lain sebagainya. DOT Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa dalam pembuatan *software* mulai dari proses perencanaan hingga *software* dapat digunakan dengan baik. Selama berdirinya DOT Indonesia sejak tahun 2011, perusahaan berbasis TI ini berfokus untuk menciptakan produk TI seperti aplikasi pada android maupun IOS, *website* maupun *software* lainnya. Namun dalam perkembangan perusahaan terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh DOT Indonesia.



Gambar 1.11 Data Turnover Karyawan
(Sumber: Data Perusahaan, 2022)

Berdasarkan data *turnover* karyawan diatas, dapat diketahui adanya kenaikan *turnover* karyawan dari tahun 2020 sebanyak 10 orang kemudian pada tahun 2021 menjadi 13 orang. Hal tersebut dapat dijadikan dugaan indikasi adanya masalah pada kepuasan karyawan. Menurut Rivai (2009:238), *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Untuk mendapatkan data terkait stres kerja karyawan DOT Indonesia maka dilakukan *preliminary test* terhadap 15 orang karyawan DOT Indonesia sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari *preliminary test* yang telah dilakukan terkait tingkat stres kerja karyawan DOT Indonesia pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Hasil *Preliminary Test* Stres Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden							Skor Total	Skor Ideal	Persentase
		STS	TS	ATS	N	AS	S	SS			
1	Saya sering mengalami stres saat bekerja	0	0	3	5	0	7	0	64	105	60,95%
2	Beban kerja yang diberikan berlebihan	0	2	0	3	7	3	0	69	105	65,71%
3	Saya sering merasakan kelelahan saat bekerja	0	5	0	1	0	8	1	69	105	65,71%
4	Atasan sering memberikan tekanan yang berat	0	10	3	2	0	0	0	37	105	35,23%
5	Lingkungan kerja yang kurang nyaman	0	0	0	5	1	8	1	80	105	76,19%

(Sumber: Data Olahan Penulis, 2022)

Dari hasil diatas, tingkat stres kerja yang dialami oleh responden adalah rata-rata sebesar 60,75% yang mana masuk dalam kategori sedang. Tingkat stres tertinggi adalah

item pernyataan mengenai lingkungan kerja yang kurang nyaman dengan persentase sebesar 76,19%. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan DOT Indonesia merasa lingkungan tempatnya bekerja memiliki tingkat kenyamanan yang rendah (berpotensi untuk stress).



Gambar 1.12 Lingkungan Kerja DOT Indonesia
(Sumber: Instagram.com/aryaprada)

Gambar 1.12 merupakan lingkungan kerja dari DOT tempat dimana para karyawannya melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dapat terlihat bahwa para karyawan mendapat ruang untuk kerja yang sempit karena hanya terdapat satu meja kayu besar untuk 12 orang karyawan sehingga posisi kerja dari karyawan satu ke karyawan lainnya sangat berdekatan. Selain itu pencahayaan dari ruang tempat kerja berasal dari satu buah lampu dan cahaya matahari yang masuk melalui dua buah jendela. Luas ruang kerja dan banyaknya karyawan yang tidak seimbang menyebabkan pertukaran udara dan sirkulasi udara yang terjadi dalam ruang tersebut menjadi terhambat. Berdasarkan penjelasan tersebut karyawan DOT Indonesia merasa tempatnya bekerja memiliki tingkat kenyamanan yang rendah. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Tingkat stres yang terkendali mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi

tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Mariskha, 2011). Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan memiliki pengaruh buruk pada kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin buruk pekerjaan yang dilakukan maka stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan akan semakin besar. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan Ahsan, et al. (2009) Seseorang dengan tingkat stres kerja yang tinggi maka kemungkinan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Sinambela (2016:472) mendefinisikan stres sebagai kondisi tekanan dan ketegangan yang mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola stres kerja karyawan dengan baik sehingga karyawan dapat puas dalam bekerja. Penulis menyadari bahwa stres kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan DOT Indonesia. Adapun judul yang akan diangkat pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Digdaya Olah Teknologi Indonesia”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dihadapi oleh DOT Indonesia, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan DOT Indonesia?
- b. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan DOT Indonesia?
- c. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di DOT Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan DOT Indonesia
- b. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan DOT Indonesia
- c. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di DOT Indonesia.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Berkontribusi terhadap *the body of knowledge* penelitian empiris tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan DOT Indonesia pada konteks sektor industri bisnis TI dan Indonesia sebagai salah satu negara berkembang.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai dasar ilmiah bagi perusahaan DOT Indonesia dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengujian pengaruhnya terhadap stres kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai gambaran bagi peneliti dan kerangka penelitian teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan hasil analisis temuan dan saran mengenai penelitian.