

**HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KOMUTER DI PT PERSONA PRIMA UTAMA
JAKARTA SELATAN**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**

SKRIPSI



Disusun oleh:

**Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo
15000121130090**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KOMUTER DI PT PERSONA PRIMA UTAMA
JAKARTA SELATAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

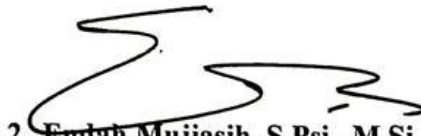


Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Dosen Penguji



1. Dr. Dra. Endah Kumala Dewi M.Kes.



2. Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana tanggal

11 JUL 2025



Prof. Dian Ratna Sawitri S.Psi., M.Si., Ph.D

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nam : Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

NIM : 15000121130090

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.

Adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal- hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 11 Juni 2025



Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo R.
NIM. 15000121130090

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia menjadi salah satu negara dengan perekonomian yang kuat di tengah kelesuan serta stagnasi ekonomi dunia. Menurut Kementerian Keuangan (2024), perekonomian Indonesia pada triwulan I tumbuh hingga 5,1%. Hal ini menjadi bagian dari kontribusi kegiatan usaha di Indonesia yang mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui inovasi produk dan daya beli masyarakat (Harahap dalam Pane dkk., 2022). Kemajuan usaha dan peningkatan nilai produk tentu merupakan manfaat dari upaya perusahaan dalam memerhatikan karyawannya melalui program peningkatan kemampuan guna mengantisipasi kebutuhan organisasi kedepannya (Gustiana dkk., 2022).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia atau SDM, karyawan dianggap sebagai aset penting bagi keberlangsungan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam perspektif pengelolaan SDM, kesejahteraan karyawan berkaitan dengan kondisi kesehatan mental, fisik, termasuk kepuasan yang dirasakan karyawan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Mugizi dkk., 2021). Menurut Robbins dan Judge (dalam Utama & Stiven, 2014) disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tanda manajemen berhasil dalam mengelola sumber daya manusia. Namun, tidak semua perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan yang berpihak pada karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Kebijakan yang tidak memenuhi harapan maupun kebutuhan karyawan dapat meningkatkan

ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan maupun tempat kerja mereka (Depin dkk., 2024).

Perusahaan perlu mempelajari bagaimana sebuah kebijakan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Data dari Robert Walters Indonesia (2024) menyebutkan 82% responden akan mencari pekerjaan baru dengan mempertimbangkan gaji, bonus, serta keseimbangan pekerjaan dengan kualitas kehidupan pribadi. Angka tersebut tergolong tinggi dan mencerminkan bahwa karyawan memiliki preferensi pribadi yang dapat memengaruhi kepuasan kerjanya. Penelitian Sunyoto dkk. (2024) menyebutkan bahwa seseorang memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan dan mencari peluang baru akibat ketidakpuasan pada pekerjaan ataupun tempat kerjanya. Sari dan Hasyim (2022) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi salah satu penentu dalam keberjalanan organisasi atau perusahaan, terutama produktivitas dan peningkatan kualitas layanan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja perlu dipertimbangkan oleh perusahaan demi kelangsungan berjalannya usaha.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif yang melibatkan emosional individu terhadap pekerjaannya dengan melihat perbandingan antara ganjaran yang diterima dan material maupun nonmaterial yang mereka yakini seharusnya diterima. Robbins (2015) juga menyebutkan kepuasan kerja ditandai dengan perasaan positif individu pada pekerjaannya yang muncul dari evaluasi tentang karakteristik pekerjaan-pekerjaannya. Robbins dan Judge (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan manfaat, baik untuk karyawan

maupun perusahaan, seperti kesetiaan karyawan untuk bertahan, memberikan citra yang baik bagi perusahaan, dan karyawan mampu adaptif dengan kondisi serta situasi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak bagi individu tersendiri, yakni sebagai pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial individu untuk bisa lebih menikmati kehidupan yang dijalannya (Anggraini dkk., 2023).

Menurut Robbins (dalam Pitasari & Perdhana, 2018), individu dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan serta berdedikasi dalam bekerja. Sementara itu, individu dengan kepuasan kerja rendah ditunjukkan dengan adanya ketidaksukaannya pada pekerjaan, tindakan indiscipliner, hingga intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Selain sikap dan perilaku, kepuasan kerja juga dapat ditinjau dari hasil atau kinerjanya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui giat dalam bekerja, motivasi menyelesaikan pekerjaan, dan memaksimal kesempatan yang diberikan (Maulidiyah dkk., 2021; Rahayuningsih dkk., 2023).

Menurut Robbins (2003), aspek-aspek terkait kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri diartikan sebagai pekerjaan yang mampu memenuhi ekspektasi karyawan dan meningkatkan pengalaman karyawan. Kemudian, kepuasan pada gaji merujuk pada kebijakan perusahaan yang memberikan upah karyawan sesuai dengan beban kerja dan mampu membedakan antar karyawan berdasarkan levelnya. Kepuasan pada promosi disebutkan sebagai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dan diberikan secara adil kepada

karyawan. Sementara itu, kepuasan pada pengawasan adalah individu yang merasa puas dengan atasannya yang dapat memotivasi serta mengayomi selama bekerja sama. Terakhir kepuasan pada rekan kerja adalah kepuasan individu terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan dukungan teknis, psikologis, dan sosial kepada individu. Hal-hal yang telah disebutkan di atas menurut Robbins dan Judge (2024) dapat menjadi penentu performa karyawan, *organizational citizenship behavior*, kepuasan pelanggan, hingga kepuasan hidup.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyebutkan bahwa terdapat faktor dari kepuasan kerja, yakni *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. *Mentally challenging work* merujuk pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka sehingga karyawan merasa tertantang untuk bisa mengerjakan hal tersebut. *Equitable Rewards* mengacu pada keinginan karyawan agar perusahaan dapat mengatur kebijakan promosi dan pembayaran yang adil sesuai dengan kapasitas pekerjaan maupun standar yang berlaku (Suryani, 2022). Sementara itu, *supportive working conditions* berkaitan dengan lingkungan fisik, psikologis, interaksi sosial, kebijakan, serta suasana kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Terakhir, *supportive colleagues* merujuk pada hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan yang dapat menunjang pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dialami pekerja komuter dikatakan lebih rendah dibandingkan pekerja yang tidak menjalani aktivitas komuter (Clark dkk., 2019). Hal ini dikarenakan aktivitas ulang alik yang dijalani menuntut komuter dapat

mengorbankan energi, fisik, biaya, maupun waktu (Li dkk., 2019). Aktivitas komuter termasuk sebagai salah satu pekerjaan yang repetitif tetapi wajib dijalani sehingga hal tersebut juga menimbulkan ketidaksenangan individu terhadap pekerjaannya (Li dkk., 2024). Bagi pekerja komuter yang sudah berkeluarga, aktivitas komuter tentu akan merugikan mereka dalam hal waktu, seperti berkumpul dengan keluarga ataupun teman-teman sehingga hal ini juga berdampak pada kepuasan pada hidup mereka (Higgins dkk., 2018). Clark dkk. (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa aktivitas komuter dapat mengganggu kepuasan hidup individu melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada karyawan komuter dapat menjadi salah satu domain penting untuk diteliti.

Aktivitas *commuting* menjadi tantangan tambahan bagi karyawan komuter yang dapat memperburuk ketidakpuasan kerja mereka ketika perusahaan gagal menyediakan kondisi kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (Susanti & Paskarini, 2022; Montazer & Young, 2020). Hal ini sejalan dengan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja oleh Robbins (2003), yakni *supportive working conditions* atau kondisi kerja yang mendukung. Dalam konteks pekerja komuter, mereka membutuhkan perhatian lebih terkait kebijakan kerja yang lebih fleksibel, pemberian gaji atau insentif yang lebih memadai, hingga dukungan sosial yang membuat mereka lebih dihargai atas kontribusinya (Clark dkk., 2019). Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan tersebut dapat meningkatkan dampak negatif dari aktivitas *commuting* yang berujung pada ketidakpuasan kerja. Gerber dkk. (2020) menyebutkan kepuasan dan kelekatan individu pada tempat kerja

mampu memengaruhi kepuasan kerjanya. Selain itu, disebutkan bahwa persepsi terhadap ketidakadilan organisasi dan rendahnya dukungan sosial di tempat kerja memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja, terutama pada karyawan yang mengalami tekanan dari luar seperti perjalanan kerja yang panjang (Zhang dkk., 2023). Oleh karena itu, kegagalan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan komuter dapat menjadi sumber utama ketidakpuasan kerja yang bersifat sistemik.

Teori Conservation of Resources oleh Hobfoll (dalam Maksum dkk., 2022) dapat menjadi salah satu landasan dalam memahami kepuasan kerja pada karyawan komuter. Teori COR atau *Conservation of Resources* adalah teori yang menyebutkan individu akan termotivasi untuk menjaga, mendapatkan kembali, serta mengambil keuntungan dari sesuatu yang mereka nilai sangat berharga. Dalam konteks kepuasan kerja, karyawan akan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara hati-hati untuk tetap menjaga keseimbangan kebutuhan masing-masing peran. Aktivitas *commuting* yang cukup menguras sumber daya mereka, seperti waktu, tenaga, biaya, maupun lainnya dapat membuat karyawan mempertimbangkan lagi pekerjaannya tersebut berdasarkan sumber daya yang mereka dapatkan. Selain itu, pengalaman menjadi komuter yang berdampak pada kesejahteraan psikologis, salah satunya stres, dapat menjadi ancaman untuk memperoleh atau menjaga sumber daya mereka (Lim dkk., 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik (2023), Jabodetabek menjadi wilayah dengan paling banyak pekerja komuter, sebanyak empat juta penduduk dari total 29 juta penduduknya serta 81%-nya memiliki kegiatan utama bekerja. Selain itu, DKI

Jakarta menjadi provinsi tujuan para komuter dan provinsi dengan pekerja komuter terbanyak (BPS, 2024). Tentu dengan banyaknya masyarakat yang menjalani aktivitas *commuting* di Jabodetabek akan menimbulkan berbagai tantangan untuk tiap individunya. Pengalaman menjadi komuter yang harus berhadapan dengan berbagai tantangan, seperti kondisi lalu lintas, kemacetan, keramaian transportasi publik dapat memicu stres (Amponsah-Tawiah dkk., 2016; Koslowsky dkk., 2013; Syahidillah & Archianti, 2019).

Stres merupakan reaksi terhadap tekanan lingkungan yang dirasakan oleh individu tetapi melebihi batas kemampuannya untuk mengatasinya sehingga individu mengalami perubahan biologis dan psikologis (Cohen, dalam Fajri & Eryani, 2021). Menurut Cohen (dalam Sarafino & Smith, 2017), stres dapat diakibatkan dari adanya situasi yang dianggap oleh individu sebagai ancaman atau ketika sumber daya individu yang tidak mampu dalam menghadapi sumber stres. Aspek-aspek stres menurut Cohen dkk. (1983) adalah *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloaded*. *Unpredictable* adalah perasaan individu yang tidak mampu memprediksikan sesuatu yang terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya. Sementara itu, *uncontrollable* adalah perasaan individu ketika berada di dalam tekanan yang tidak mampu dikontrol sehingga menimbulkan efek pada individu. *Overloaded* merupakan perasaan individu menerima banyak tekanan yang menyebabkan adanya gejala psikologis. Tekanan selama perjalanan sebagai bagian dari pekerjaan dapat menguras sumber daya pribadi untuk mengatasi sumber stres melalui sikap maupun perilaku (Burch & Barnes-Farrell, 2019).

Stres yang dialami selama melakukan perjalanan menuju tempat kerja menuntut individu secara energi fisik, psikologis, maupun waktu dalam mengatasi situasi stres (Amponsah-Tawiah dkk., 2016). Ketidakmampuan dalam memprediksi dan mengontrol situasi seperti kemacetan, keramaian maupun ancaman perjalanan lainnya dapat meningkatkan tingkat stres (Pindek dkk., 2022). Adanya hambatan selama perjalanan membuat mereka tidak dapat mengontrol situasi yang sedang dialami maupun mengontrol konsekuensi yang diberikan oleh perusahaan, seperti teguran, pemotongan gaji, hingga pemecatan. Stres yang dialami karyawan selama bekerja memerlukan dukungan berupa kebijakan yang menguntungkan, fasilitas yang memadai, serta kompensasi yang setara karena akan berakibat pada kepuasan kerja mereka pula (Ingsih dkk., 2021; Ramlah dkk., 2019).

PT Persona Prima Utama merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Tebet, Kota Jakarta Selatan dengan karyawan yang menjalani aktivitas *commuting*. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Persona Prima Utama untuk mengetahui bagaimana aktivitas ulang alik mereka. Dalam wawancara tersebut, peneliti menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja (Robbins, 2003). Dari hasil wawancara, disebutkan bahwa mereka kurang puas dengan kebijakan perusahaan yang tidak memberikan kompensasi perjalanan atau fasilitas yang mewadahi perjalanan mereka. Mereka menyebutkan bahwa terdapat beberapa posisi yang diharuskan tiba di kantor lebih awal meskipun kondisi perjalanan ramai atau cuaca yang tidak menentu. Kondisi tersebut dinilai sebagai salah satu dari sekian kebijakan yang dinilai tidak manusiawi dikarenakan tidak secara pendapatan tidak sesuai dengan usaha yang karyawan korbakan. Adanya

bukti tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa aspek gaji belum terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja individu. Selain itu, kebijakan terkait hanya beberapa divisi atau posisi saja yang mendapatkan keringanan jam masuk kerja juga menunjukkan bahwa pemenuhan aspek pekerjaan itu sendiri maupun promosi tidak tercapai. Di sisi lain, terdapat indikasi yang semakin mempengaruhi ketidakpuasan karyawan karena tidak setimpalnya antara usaha yang dialami karyawan, khususnya karyawan komuter, dengan apa yang mereka dapat dari perusahaan. Hasil pengambilan data awal menunjukkan bahwa adanya keluhan dari karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan terkait dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Clark dkk. (2019) yang menyebutkan adanya ketidakpuasan dari pengalaman komuter dapat membuat sebuah grup meminta adanya kebijakan baru yang lebih memihak kepada karyawan komuter.

Penelitian sebelumnya telah banyak memprediksi kepuasan kerja pada karyawan komuter. Prediktor tersebut diantaranya adalah waktu perjalanan dari atau menuju kantor dan *work-life balance*. Zhang dkk. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara waktu perjalanan dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut melibatkan 6786 data valid penduduk negara Cina dari 31 provinsi dan menyebutkan bahwa waktu perjalanan mengurangi waktu mereka untuk beristirahat atau menikmati momen bersama keluarga. Indradewa dan Prasetyo (2023) menemukan bahwa *work-life balance* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dari hasil survey terhadap 229 responden yang berasal dari Jabodetabek.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut jarang melibatkan variabel psikologis, terutama stres sebagai variabel prediktor utama untuk memprediksi kepuasan kerja dan kurang spesifiknya kriteria responden yang digunakan. Selain itu, pada penelitian Zhang dkk. (2023) tidak melibatkan variabel stres dan memfokuskan penelitian pada pengalaman perjalanannya. Sementara itu, beberapa penelitian menyebutkan jika adanya stres berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri (Demiral, 2018; Zunaidah dkk, 2019). Hal ini juga dialami oleh para karyawan komuter yang mengalami tekanan selama perjalanan menuju atau dari kantor yang memilih untuk mengundurkan diri dikarenakan pengeluaran sumber daya individu, seperti waktu, fisik, dan biaya yang tidak dapat diimbangi dengan kompensasi atau kebijakan dari perusahaan (Pindek dkk., 2022; Robles, 2018).

Niles dkk. (2024) mendapati bahwa stres berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini diartikan sebagai tingkat stres yang tinggi dialami oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Ramawati dan Satrya (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang menjadi mudah marah dan kekhawatiran yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Serupa dengan penelitian sebelumnya, Alexopoulos dkk. (2014) menyebutkan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja mereka, terlebih jika dari perusahaan tidak memperhatikan terkait kesehatan mental karyawan. Konteks stres yang digunakan pada penelitian-penelitian menunjukkan tidak menggunakan karyawan komuter sebagai populasi maupun sampel penelitian.

Penelitian Katami (2022) yang melibatkan karyawan bertempat tinggal di sekitar Jakarta dan bekerja di Jakarta menunjukkan hasil bahwa hubungan antara stres selama perjalanan dengan kepuasan berkorelasi negatif, yakni semakin tinggi tingkat stres yang dialami selama perjalanan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Penelitian serupa oleh Pandey (2021) juga menemukan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter perempuan yang bekerja.

Meskipun demikian, terdapat penelitian pada 336 karyawan komuter dari berbagai latar pekerjaan di Ghana yang menyebutkan hubungan stres akibat perjalanan dengan kepuasan kerja terjadi secara tidak langsung dikarenakan dimediasi oleh *burnout* (Amponsah-Tawiah dkk., 2016). Penelitian terkait stres akibat perjalanan lebih banyak digunakan sebagai prediktor untuk motivasi kerja, kesejahteraan hidup, hingga regulasi diri (Christian dkk., 2014; Gerpott dkk., 2022; Liu dkk., 2022; Syahidillah & Archianti, 2019; Zhou dkk., 2017).

Sekitar empat juta pekerja komuter memadati Jakarta setiap harinya yang tentu dapat memicu stres tiap individunya. Kusmawan dkk. (2021) menggunakan sampel karyawan komuter pengguna KRL Commuter Line dan Transjakarta dalam penelitiannya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas hidup mereka dipengaruhi pendapatan dan psikologis. Tingkat pendapatan dapat menentukan bagaimana karyawan komuter memilih moda transportasi untuk pergi bekerja (Aritenang, 2022). Di sisi lain, kondisi psikologis pekerja komuter di Jabodetabek yang meliputi rasa tidak nyaman (Kusmawan dkk., 2021), kekhawatiran (Kusmawan dkk., 2021), hingga berakhir pada stres berkepanjangan (Syahidillah &

Archianti, 2019). Pada penelitian sebelumnya, Liu dan Ma (2024) menyebutkan bahwa usaha yang harus dijalani dan berisiko menyebabkan stres dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama bila individu merasa imbalan dari pekerjaannya tidak sepadan dengan pengorbanan yang diberikan. Karyawan dengan keterbatasan sumber daya, seperti dukungan organisasi yang minim atau hubungan dengan rekan/atasan kerja yang melemah membuat keterikatan mereka dengan pekerjaan juga menurun sehingga berakibat pada ketidakpuasan kerja (Syafitri & Etikariena, 2021). Dengan demikian, pengalaman stres akibat menjadi komuter dapat memprediksi rendahnya kepuasan kerja, khususnya ketika pertukaran sumber daya dianggap tidak menguntungkan atau tidak adil.

Penjabaran di atas menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter masih terbatas sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan. Kurangnya penelitian dengan konteks yang sama maupun inkonsistensi hasil mendukung adanya penelitian ini untuk dilakukan. Jumlah pekerja komuter di Jabodetabek kurang lebih lima juta penduduk dengan mayoritas tujuannya adalah bekerja. Selain itu, tingkat karyawan komuter di PT Persona Utama yang tinggi dengan keadaan kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan yang rendah berdasarkan penggalan data awal. Adanya alasan tersebut semakin menguatkan urgensi dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan juga untuk mengetahui bagaimana stres dapat memprediksi terjadinya kepuasan atau tidak kepuasan kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti topik “Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada pekerja komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada pekerja komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis, dan psikologi sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan stres dan kepuasan kerja sehingga bisa menjadikan stres sebagai indikator adanya kepuasan kerja.

b. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan stres dan kepuasan kerja sehingga bisa menjadikan stres sebagai

indikator adanya kepuasan kerja, serta mempertimbangkan stres dalam mengembangkan intervensi atau kebijakan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang terkait dengan stres dan kepuasan kerja pada karyawan di kota besar.

