



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI TIGA DIREKTORAT OPERASIONAL PT
PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)**

SKRIPSI

**KHOIRINNISA EL KARIMAH
0806349125**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
APRIL 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI TIGA DIREKTORAT OPERASIONAL PT
PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**KHOIRINNISA EL KARIMAH
0806349125**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
APRIL 2012**

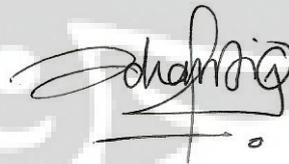
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Khoirinnisa El Karimah

NPM : 0806349125

Tanda Tangan :



Tanggal : 9 April 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Khoirinnisa El Karimah
NPM : 0806349125
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga
Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Drs. Kusnar Budi, M.Buss. (.....)

Penguji : Drs. Pantius Drahen Soeling, M.Si. (.....)

Ketua Sidang : Dra. Tutie Hermiati, M.A. (.....)

Sekretaris Sidang : Ixora Lundia Suwaryono, S.Sos., M.S. (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 9 April 2012

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan taufik-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero). Adapun tujuan penulis menyusun karya tulis ini, yaitu untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Gumilar Rusliwa Somantri selaku Rektor Universitas Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc. selaku Dekan FISIP UI.
3. Bapak Prof. Dr. Irfan Ridwan Maksum, M.Si. selaku Ketua Program Sarjana Reguler dan Kelas Paralel Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.
4. Ibu Ixora Lundia Suwaryono, S.Sos., MS selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga FISIP UI.
5. Bapak Drs. Kusnar Budi, M.Buss. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam penulisan skripsi ini sehingga saya dapat menyelesaikannya tepat waktu.
6. Mbak Rahmi, Ibu Tuti, Mas Fauzi, dan Mas Sofwan selaku karyawan PT PLN (Persero) atas bantuan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis saat melakukan penelitian di PT PLN (Persero).
7. Seluruh staf pengajar Departemen Ilmu Administrasi, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia, terima kasih atas ilmu-ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
8. Seluruh staf sekretariat Departemen Ilmu Administrasi.

9. Teman-teman Geng Bogor tersayang; Almaz, Isnen, Kamal, Tika, Aziz, Haqi, Lia, Daus, Dina, dan Viranti. Terima kasih atas dukungannya kepada penulis selama ini baik dalam suka maupun duka dan atas persahabatan yang telah terjalin selama ini.
10. Terutama sekali, kedua orangtua penulis, Bapak Aris Munandar dan Ibu Ida Hamidah, atas dukungan, kesabaran, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dari awal pencarian tempat riset sampai saat penulis selesai menyusun skripsi ini.

Selain untuk memenuhi syarat kelulusan, skripsi ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai hubungan stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero). Ibarat gading yang tak retak, segala masukkan dan saran konstruktif dengan senang hati penulis terima untuk menyempurnakan tulisan ini.

Depok, 9 April 2012

Penulis,



Khoirinnisa El Karimah

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khoirinnisa El Karimah
NPM : 0806349125
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : 9 April 2012

Yang menyatakan



(Khoirinnisa El Karimah)

ABSTRAK

Nama : Khoirinnisa El Karimah
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul : Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga
Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

Skripsi ini membahas hubungan stres terhadap stres karyawan di tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain eksplanatif. Data dikumpulkan melalui survei dengan teknik sampel probabilita *cluster* terhadap karyawan Direktorat Operasional Jawa-Bali, Direktorat Operasional Indonesia Barat, dan Direktorat Operasional Indonesia Timur berjumlah 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres memiliki hubungan negatif yang signifikan kinerja karyawan. Hubungan negatif yang terbentuk adalah rendahnya stres berakibat pada tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

Kata kunci:
Stres, kepuasan kerja

ABSTRACT

Name : Khoirinnisa El Karimah
Study Program : Ilmu Administrasi Niaga
Title : The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction among Employees in Three Operational Directorates of PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)

The focus of this study is the relationship between occupational stress and job satisfaction among employees in three Operational Directorates of PT PLN (Persero). The purpose of this study is to understand the relationship between occupational stress and job satisfaction among employees. This research is quantitative explanative. The data were collected by means of survey with a probability sampling technique that is cluster to 59 of the employees in the Operational Directorate of Java-Bali, the Operational Directorate of Western Indonesia, and the Operational Directorate of Eastern Indonesia. The results showed that there was a significant negative relationship between occupational stress and job satisfaction among employees. The relationship strength between the two variables is medium.

Kata kunci:
Occupational stress, job satisfaction

DAFTAR ISI

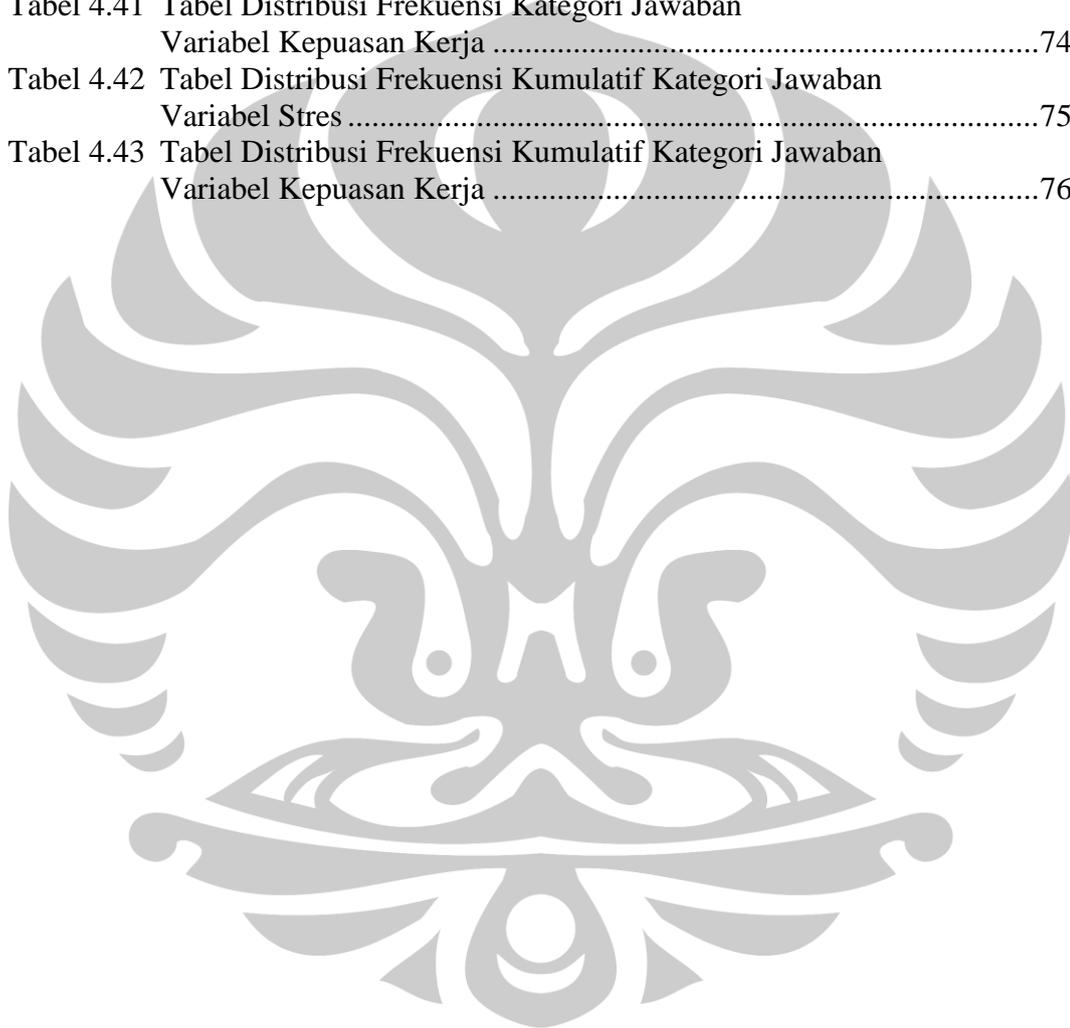
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Signifikansi Penelitian.....	10
1.5 Batasan Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penelitian.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Konstruksi Model Teoritis	17
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	17
2.2.1.1. Teori-Teori Mengenai Kepuasan Kerja.....	18
2.2.1.2. Faktor-Faktor yang Memhubungani Kepuasan Kerja	19
2.2.1.3. Konsekuensi Kepuasan Kerja.....	21
2.2.1.4. Ekspresi Ketidakpuasan Kerja.....	22
2.2.1.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	24
2.2.2 Stres	25
2.2.2.1. Sumber-Sumber Stres	26
2.2.2.2. Dampak-Dampak Stres.....	27
2.3 Model Analisis.....	30
2.4 Hipotesis	30
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Jenis Penelitian	33
3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian	33
3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian	34
3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian	34
3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.3 Populasi dan Penarikan Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Teknik Analisis Data	37

BAB 4 ANALISIS.....	38
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum PT PLN (Persero).....	38
4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
4.1.1.3. Dukungan PT PLN (Persero) terhadap Karyawan.....	41
4.1.2 Deskripsi Responden	42
4.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	43
4.1.2.2. Responden Menurut Usia	44
4.1.2.3. Responden Menurut Pendidikan.....	45
4.1.2.4. Responden Menurut Masa Kerja	46
4.1.2.5. Responden Menurut Status Perkawinan	47
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2 Uji Reliabilitas	51
4.3 Pembahasan Jawaban Responden.....	51
4.3.1 Stres	52
4.3.1.1. Faktor Ekstraorganisasi	52
4.3.1.2. Faktor Organisasi.....	54
4.3.1.3. Faktor Kelompok.....	57
4.3.1.4. Faktor Individu	60
4.3.2 Kepuasan Kerja.....	63
4.4 Analisis Data.....	69
4.4.1 Uji Korelasi Non-Parametrik: <i>Rank Spearman</i>	69
4.4.2 Uji Hipotesis	71
4.4.3 Ukuran Pemusatan: Modus dan Median.....	73
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran	78
DAFTAR REFERENSI.....	79
DAFTAR LAMPIRAN	
Lampiran 1. Kuesioner.....	83
Lampiran 2. Output SPSS	88
Lampiran 3. Tabel r.....	110
Lampiran 4. Tabel t.....	115
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	20 Perusahaan Idaman 2010 Versi Majalah Warta Ekonomi	2
Tabel 1.2	Konsumsi Listrik di Indonesia serta Estimasi Kekurangan Pasokan Listrik Tahun 2000-2008 (dalam GWh).....	7
Tabel 2.1	Perbandingan Penelitian yang Menjadi Rujukan Peneliti dalam Melakukan Penelitian	15
Tabel 2.2	Operasionalisasi Konsep	31
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2	Responden Menurut Usia	44
Tabel 4.3	Responden Menurut Pendidikan	45
Tabel 4.4	Responden Menurut Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5	Responden Menurut Status Perkawinan.....	47
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.8	Menarik Diri dari Pergaulan di luar Lingkungan Organisasi.....	52
Tabel 4.9	Ketidakmampuan Mengikuti Perkembangan Teknologi.....	53
Tabel 4.10	Keluarga Tidak Mendukung Karie Individu	53
Tabel 4.11	Kondisi Keuangan Individu Tidak Mencukupi Kebutuhan	54
Tabel 4.12	Tidak Ada Kesetaraan Sistem Reward di Perusahaan	55
Tabel 4.13	Tidak Diberikan Kesempatan untuk Mengembangkan Keterampilan Diri oleh Perusahaan	55
Tabel 4.14	Tidak Dilibatkan dalam Proses Pengambilan Keputusan	56
Tabel 4.15	Keputusan yang Diambil Berlawanan dengan Ide Individu.....	56
Tabel 4.16	Tidak Ada Kekompakan dalam Kelompok Kerja.....	57
Tabel 4.17	Komunikasi dalam Kelompok Kerja Tidak Lancar	57
Tabel 4.18	Sesama Anggota Kelompok Kerja Tidak Saling Mendukung Satu Sama Lain.....	58
Tabel 4.19	Hasil Pekerjaan Kelompok Seringkali Tidak Memuaskan	58
Tabel 4.20	Supervisor/Atasan Individu Banyak Menuntut	59
Tabel 4.21	Individu Seringkali Merasa Takut Apabila Dipanggil Supervisor/Atasan	60
Tabel 4.22	Tidak Mampu Bekerja di bawah Tekanan	60
Tabel 4.23	Individu Kesulitan Memenuhi Tenggat Waktu Pekerjaan	61
Tabel 4.24	Individu Merasa Hasil Pekerjaannya Seringkali Tidak Memuaskan	61
Tabel 4.25	Individu Merasa Tertekan dengan Berbagai Peran yang Dijalani Baik di dalam Maupun di luar Organisasi.....	62
Tabel 4.26	Individu Sering Jatuh Sakit	62
Tabel 4.27	Individu Merasa Tidak Tenang Ketika Berada di Lingkungan Kantor.....	63
Tabel 4.28	Individu Malas Berangkat ke Tempat Kerja	64
Tabel 4.29	Individu Sering Terlambat Datang ke Tempat Kerja.....	64
Tabel 4.30	Individu Malas Pulang ke Rumah Meskipun Sudah Lewat Jam Kerja.....	65
Tabel 4.31	Individu Istirahat Makan Siang Lebih Cepat dari Seharusnya.....	65
Tabel 4.32	Individu Kembali dari Istirahat Makan Siang Lebih Lambat dari	

Seharusnya	66
Tabel 4.33 Individu Berharap Dapat Bekerja di Akhir Pekan	66
Tabel 4.34 Individu Enggan Mengambil Jatah Cutinya untuk Berlibur	67
Tabel 4.35 Individu Ingin Cepat-Cepat Masuk Kerja Saat Sedang Masa Liburan	67
Tabel 4.36 Individu Sering Melakukan <i>Human Error</i>	68
Tabel 4.37 Individu Sedang Mencari Lowongan Pekerjaan di Tempat Lain.....	68
Tabel 4.38 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman	70
Tabel 4.39 Tingkat Korelasi.....	70
Tabel 4.40 Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Stres.....	74
Tabel 4.41 Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.42 Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif Kategori Jawaban Variabel Stres	75
Tabel 4.43 Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif Kategori Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Maslow's Hierarchy of Needs	4
Gambar 2.1	Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja	24
Gambar 2.2	Model Analisis Penelitian	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Kantor Pusat.....	41
Gambar 4.2	Kurva Uji Hipotesis (Uji t)	72



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Pemikiran mengenai sumber daya manusia sebagai sebuah investasi muncul setelah Gary S. Becker (1975), penerima penghargaan Nobel dalam bidang ekonomi, dalam karyanya yang berjudul *Human Capital*, mengatakan bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam rangka pertumbuhan ekonomi suatu negara di dunia yang modern seperti sekarang ini. Menurut Becker, perusahaan sebagai agen pertumbuhan ekonomi suatu negara perlu mengedepankan *human capital*. Tentu saja aset-aset fisik seperti mesin, peralatan, dan bangunan pabrik juga penting untuk menunjang produktivitas suatu perusahaan dalam perekonomian modern. Tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang unggul, manajer yang cerdas, dan entrepreneur yang inovatif bersama dengan struktur organisasi yang jelas dan harmonis, untuk mengoptimalkan mesin-mesin tersebut secara efektif. Banyak contoh kasus di mana sebuah perusahaan memiliki mesin-mesin kelas satu tetapi dengan produksi yang hanya kelas tiga. Hal tersebut terjadi karena karyawan-karyawannya tidak mengoperasikan mesin-mesin dengan efektif, para manajer tidak memanfaatkan mesin untuk memproduksi barang-barang yang bermanfaat, dan struktur yang tidak mendukung kerja keras karyawan atau efektivitas pengelolaan yang dilakukan para manajer.

Banyak perusahaan yang kemudian mengubah pola pikir mereka dari *physical capital improvement* menjadi *human capital improvement*. Perusahaan-perusahaan mulai merekrut tenaga-tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dalam bidangnya. Mereka berlomba-lomba menarik para tenaga-tenaga kerja yang unggul tersebut dengan berbagai cara, mulai dari menciptakan sistem remunerasi yang kompetitif, menjual nama besar perusahaan, dan menjanjikan jenjang karir yang pasti.

Sistem remunerasi yang kompetitif terbukti ampuh untuk menarik para tenaga-tenaga kerja unggul tersebut untuk bekerja di sebuah perusahaan.

Dari hasil survey Majalah Warta Ekonomi terhadap lebih dari 1.590 responden, terdaftar ada 20 perusahaan idaman para pencari kerja sepanjang tahun 2010. Perusahaan-perusahaan tersebut dipilih dengan alasan standar gaji yang lebih tinggi (30,16 persen), memberi tunjangan atau fasilitas yang lebih baik (28,3 persen), perusahaan terkenal (10,9 persen), dan perusahaan terbaik di bidangnya (10,7 persen). Berikut ini daftar 20 perusahaan idaman 2010 versi Majalah Warta Ekonomi.

Tabel 1.1
20 Perusahaan Idaman 2010 Versi Majalah Warta Ekonomi

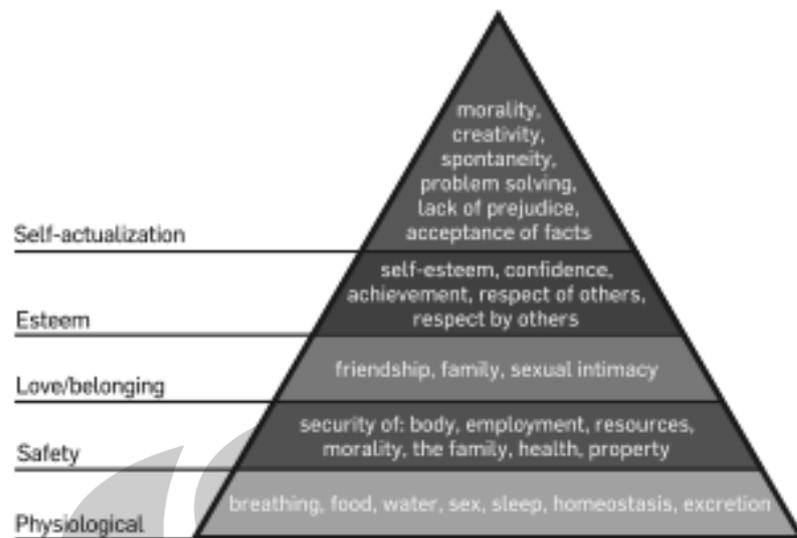
Peringkat	Nama Perusahaan	Jenis Industri	Persentase Responden
1	PT Pertamina (Persero)	Energi	9,87
2	PT Astra International Tbk.	Otomotif	9,58
3	PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.	Telekomunikasi	7,74
4	PT Bank Central Asia Tbk.	Perbankan	4,98
5	PT Unilever Indonesia Tbk.	Manufaktur	4,94
6	PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk.	Penerbangan	4,07
7	PT Indosat Tbk.	Telekomunikasi	3,97
8	PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Perbankan	3,68
9	PT Chevron Pacific Indonesia	Energi	2,32
10	PT Freeport Indonesia	Pertambangan	1,55
11	PT Medco Energy	Energi	1,55
12	Bakrie & Brothers	Multiindustri	1,45
13	PT Telekomunikasi Selular	Telekomunikasi	1,36
14	PT Kalbe Farma Tbk.	Farmasi	1,26
15	PT Indofood Sukses Makmur Tbk.	Manufaktur	1,16
16	PT Yamaha Indonesia Motor Mfg.	Otomotif	1,16
17	PT IBM Indonesia	TIK	1,06
18	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	Perbankan	0,97
19	PT Microsoft Indonesia	TIK	0,87
20	PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.	Multifinance	0,77

Sumber: nasional.kompas.com, telah diolah kembali

Tabel 1.1 telah memberikan gambaran bahwa perusahaan yang termasuk dalam 20 perusahaan idaman telah melakukan upaya untuk menarik tenaga-tenaga kerja yang unggul di bidangnya. Para pencari kerja juga berlomba-lomba untuk bisa bergabung dengan perusahaan-perusahaan

tersebut. Setelah mereka melalui serangkaian proses rekrutmen dan seleksi kemudian dinilai memenuhi kualifikasi untuk menempati suatu posisi di perusahaan tersebut, maka para calon karyawan tersebut telah memperoleh apa yang selama ini mereka idam-idamkan. Semangat tersebut tentu saja akan memhubungani kinerjanya di perusahaan.

Namun, ekspektasi para karyawan mengenai sistem remunerasi, nama besar perusahaan, dan jenjang karir akan dihadapkan dengan kondisi perusahaan yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, pengakuan, penghargaan, konflik, dan lain sebagainya. Ada tuntutan produktivitas yang tinggi dari perusahaan karena merasa telah memberikan karyawan gaji tinggi dan fasilitas yang baik, sementara lingkungan kerja perusahaan tidak kondusif. Karyawan tidak memperoleh apresiasi atas kinerjanya. Bentuk apresiasi ini tidak selalu harus dalam bentuk uang. Penghargaan relasional juga harus diberikan kepada karyawan yang berprestasi bersamaan dengan penghargaan transaksional. Penghargaan relasional (*relational reward*) adalah penghargaan tidak berwujud terkait dengan pembelajaran, pengembangan, dan pengalaman kerja (Armstrong, 2006). Hal-hal seperti itu yang pada dasarnya paling dibutuhkan oleh seorang manusia. Maslow (1943) dalam *A Theory of Human Motivation* mengkategorikan pengakuan atas kinerja dalam tingkatan *esteem*, di mana karyawan akan merasa percaya diri saat orang-orang di sekitarnya mengakui dan menghargai kinerjanya, usahanya, dan prestasinya.



Gambar 1
Maslow's Hierarchy of Needs

Sumber: "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review*, Abraham Maslow, 1943

Apabila ekspektasi karyawan dengan kondisi pekerjaan tidak sesuai, maka hal tersebut dapat menimbulkan stres pada karyawan. Istilah stres pada dasarnya merupakan istilah yang unik (Jex, 2002). Menurut Jex, stres dapat didefinisikan dalam beberapa cara, tetapi para peneliti lebih cenderung mengadopsi definisi *stimulus, respon*, atau *stimulus-respon*. Stres sendiri didefinisikan sebagai akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres yakni situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan (Ross dan Altmaier, 1994). Stres juga dapat didefinisikan sebagai tegangan (*strain*), yaitu berbagai macam cara yang tidak sesuai ketika karyawan bereaksi terhadap sumber stres (Jex, 2002). Peneliti stres biasanya mengklasifikasikan tegangan dalam tiga kategori: psikologis, fisik, dan perilaku. Tegangan psikologis dapat terlihat ketika karyawan mulai menunjukkan respon afektif atau emosional terhadap sumber stres, contohnya rasa khawatir dan frustrasi (Spector, Dwyer, dan Jex, 1988), permusuhan (Motowidlo, Packard, dan Manning, 1986), dan depresi (Heinisch dan Jex, 1997). Tegangan fisik umumnya berupa gangguan kesehatan yang dialami oleh karyawan akibat respon terhadap sumber stres. Sedangkan tegangan perilaku ini bentuknya adalah tingginya tingkat absensi, turnover, dan penyalahgunaan substansi (Jex, 2002).

Robbins (2003) memaparkan tiga faktor penyebab stres, yaitu faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, dan terorisme; faktor organisasi seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, dan struktur organisasi; dan faktor individu yang terdiri dari persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Karyawan yang menghadapi sumber stres tersebut berada dalam ancaman stres. Ketidakmampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, mengikuti perkembangan zaman, dan memisahkan masalah pribadi dengan profesionalisme kerja adalah pemicu-pemicu timbulnya stres.

Organisasi sebagai pemberi kerja sudah seharusnya menciptakan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi setiap karyawannya. Lingkungan kerja yang sehat, selain sistem remunerasi yang kompetitif, merupakan cara untuk mempertahankan karyawan. Namun, perusahaan dihadapkan dengan perubahan zaman yang begitu cepat dan dinamis yang terkadang menuntut perusahaan untuk mengambil keputusan-keputusan yang sulit. Terlebih lagi bagi Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN terikat pada regulasi-regulasi yang berbeda dengan perusahaan privat. Permodalan BUMN seluruh atau sebagian besarnya dimiliki oleh pemerintah. Oleh karena itu, pertumbuhan BUMN cenderung terhambat dibandingkan dengan perusahaan Privat.

Hal tersebut juga tentunya dihadapi oleh PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), selanjutnya disingkat PT PLN (Persero), sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT PLN (Persero) adalah perusahaan perseroan negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan dalam sektor pembangkitan, transmisi, dan distribusi tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Dalam Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, sebagai perusahaan Perseroan, modal PT PLN terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia yang tujuan utamanya mengejar keuntungan. Modal yang dimiliki Pemerintah Negara Indonesia tersebut berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), kapitalisasi cadangan, dan sumber-sumber keuangan lainnya. Penyertaan modal dari APBN ditetapkan dengan peraturan

pemerintah, termasuk di dalamnya pengurangan dan perubahan struktur kepemilikan negara atas saham Persero.

Penggunaan APBN sebagai sumber modal BUMN sangat membatasi gerak BUMN, termasuk PT PLN (Persero), karena pos-pos APBN tidak hanya digunakan untuk mendanai BUMN saja tetapi juga untuk peningkatan kesejahteraan rakyat seperti pendidikan, kesehatan, pembangunan infrastruktur, subsidi, dan sebagainya. Keterbatasan APBN untuk mendanai PT PLN (Persero) inilah yang kemudian membuat pemerintah dihadapkan pada berbagai pilihan yang sulit, yang seringkali berakhir dengan pengambilan keputusan pengurangan subsidi dan menaikkan Tarif Dasar Listrik (TDL).

Pemerintah pada 1 Juli 2010 menetapkan bahwa TDL naik sebesar 6-18% tergantung pada kategori pelanggan. Hal tersebut dilakukan karena subsidi pemerintah untuk listrik di dalam APBN dianggap terlalu besar. Konsumsi listrik terus bertambah dari tahun ke tahun tidak diimbangi dengan peningkatan pendapatan negara dalam APBN. Ditambah lagi pasokan listrik yang belum merata di seluruh wilayah Indonesia menuntut PT PLN (Persero) untuk membangun sumber-sumber tenaga listrik baru di daerah-daerah yang belum teraliri listrik. Berikut ini tabel konsumsi listrik dan estimasi kekurangan pasokan listrik di Indonesia sepanjang tahun 2000-2008 dan angka tersebut diperkirakan masih akan terus meningkat.

Tabel 1.2
Konsumsi Listrik di Indonesia serta Estimasi Kekurangan Pasokan Listrik
Tahun 2000-2008 (dalam GWh)

Tahun	Konsumsi Listrik per Kapita Berdasarkan Angka Populasi (kWh/kap)	Konsumsi Listrik per Kapita Berdasarkan Angka Rumah Tangga (kWh/kap)	Perbedaan (kWh/kap)	Estimasi Kekurangan Pasokan Listrik (GWh)*
2000	148,477	146,923	1,554	319,852
2001	159,791	153,460	6,332	1321,133
2002	160,347	154,403	5,944	1260,084
2003	166,080	157,855	8,224	1770,507
2004	177,128	165,605	11,523	2510,244
2005	188,167	186,796	1,372	300,181
2006	196,915	195,528	1,387	308,153
2007	209,735	209,733	0,002	0,419
2008	219,602	219,601	0,001	0,220

Sumber: Handbook of Energy, 2009; (*)Estimasi Kekurangan Pasokan Listrik dihitung oleh IESR, 2011

Jika subsidi yang dianggarkan pemerintah untuk pelanggan rumah tangga rata-rata pada tahun 2008 sebesar Rp 669 per kWh, maka pemerintah setidaknya mengeluarkan Rp 146.913,069 per rumah tangga. Kenaikan TDL bagi pemerintah dan bagi PT PLN (Persero) sendiri dapat mengurangi beban biaya operasional. Namun sebaliknya bagi masyarakat, kenaikan TDL ini dapat memicu inflasi, meskipun tidak sebesar apabila diakibatkan kenaikan bahan bakar minyak. Oleh karena itu, dengan alasan apapun, kenaikan TDL ini selalu tidak dapat diterima oleh sebagian besar masyarakat Indonesia dan pelaku bisnis.

Setelah kenaikan pada 1 Juli 2010, Pemerintah Indonesia kemudian berencana lagi untuk menaikkan TDL pada 1 April 2012 sebesar rata-rata 10%. Meskipun rencana ini masih dalam pembahasan di DPR, tetapi kabar tersebut cukup meresahkan konsumen rumah tangga maupun industri. Pengurangan pasokan gas ke PT PLN (Persero) dikabarkan menjadi pertimbangan untuk menaikkan TDL di tahun depan karena sampai saat ini biaya operasional PT PLN (Persero) masih tinggi mengingat PT PLN (Persero) masih menggunakan bahan bakar minyak untuk mengalirkan listrik ke penjuru wilayah.

Berbagai tekanan kemudian muncul dari masyarakat dan pelaku bisnis terkait dengan rencana kenaikan TDL April 2011. Ada tarik menarik antara kepentingan umum dengan tujuan pemerintah mendirikan BUMN, yaitu untuk memperoleh keuntungan. Berbagai tekanan tersebut dirasakan juga di dalam tubuh PT PLN (Persero). Para karyawan bukan tidak mungkin akan turut menerima tekanan ketika mereka berada di luar organisasi. Selain itu, berbagai penyesuaian yang harus dilakukan PT PLN (Persero) terhadap kegiatan bisnisnya apabila keputusan sudah diambil juga menambah kesibukan karyawan di dalam organisasi. Pada titik tersebut karyawan dibayangi stres yang kemudian dapat memhubungani kepuasan kerjanya di PT PLN (Persero).

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai suatu level hubungan positif karyawan terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaannya (Locke, 1976; Spector, 1997). Komponen kognitif dan perilaku juga dapat ditambahkan pada definisi tersebut. Penambahan dua komponen ini konsisten dengan cara para psikolog sosial mendefinisikan sikap (Zanna dan Rempel, 1988). Aspek kognitif dalam kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasa apakah pekerjaannya menarik, menantang, atau justru membosankan dan terlalu banyak menuntut, baik waktu maupun tenaga. Sedangkan aspek perilaku dalam kepuasan kerja adalah kecenderungan karyawan untuk bekerja lebih keras, masuk kerja secara rutin, dan bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Jex, 2002). Apabila karyawan merasa pekerjaannya menarik, dia merasa senang melakukan setiap tugas-tugas yang diterimanya, jarang membolos atau bahkan sukarela datang di luar hari kerja, maka hal-hal ini dapat menjadi indikator bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik daripada karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Beberapa penelitian menemukan bahwa stres memhubungani kepuasan kerja karyawan dan keseluruhan kinerja dalam pekerjaannya. Karena kebanyakan organisasi sekarang lebih menuntut hasil pekerjaan yang lebih baik. Merujuk pada Stamps dan Piedmonte (1986), kepuasan kerja telah

ditemukan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap stres. Sebuah penelitian terhadap dokter umum di Inggris mengidentifikasi empat sumber stres yang prediktif terhadap ketidakpuasan kerja (Cooper, et al., 1989). Dalam penelitian yang lain, Vinokur-Kaplan (1991) menyatakan bahwa faktor-faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Fletcher dan Payne (1980) mengidentifikasi bahwa kurangnya kepuasan kerja dapat menjadi sumber stres, sedangkan tingginya kepuasan dapat mengurangi efek-efek stres. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa, baik stres dan kepuasan kerja ditemukan mempunyai saling keterkaitan. Penelitian Landsbergis (1988) dan Terry et al. (1993) menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi diasosiasikan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, Cummins (1990) telah menekankan bahwa sumber stres prediktif terhadap ketidakpuasan kerja dan kecenderungan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa ada hubungan akibat stres yang dihadapi karyawan terhadap kepuasan atas pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang merasa stres karena tidak dapat memenuhi tugasnya dengan baik akan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, permasalahan yang muncul dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi stres dan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero)?
2. Apakah terdapat hubungan stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kondisi stres dan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

2. Mengetahui hubungan stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

1.4 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian untuk mengetahui bagaimana hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero). Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara akademis maupun secara praktis. Berikut adalah signifikansi dari penelitian ini:

1. Signifikansi Akademis

Secara akademik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat merangsang penelitian lebih lanjut dan dapat memberikan informasi serta alternatif literatur yang menyajikan analisis tentang Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

2. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan pimpinan yang terkait.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada analisis stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero). Respondennya dibatasi pada karyawan tetap di tiga Direktorat Operasional dari keseluruhan sembilan direktorat di kantor pusat PT PLN (Persero) di Jakarta Selatan. Waktu penelitian dibatasi dari Oktober 2011 sampai Januari 2012. Wawancara juga tidak dilakukan dikarenakan kendala narasumber dan jadwal kantor yang padat dari para karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan penelitian “Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)” terbagi atas beberapa bagian, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab 1 mengemukakan latar belakang penelitian dan apa yang mendasari memilih tema hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penulis memaparkan permasalahan dan tujuan dari penelitian ini serta sistematika penulisannya.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 menyampaikan penelitian-penelitian lain yang berhubungan dengan judul penelitian yang diambil. Penelitian lain yang sejenis ini akan menciptakan suatu pemikiran yang sama dan menjadi bahan rujukan mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada bab ini disampaikan juga teori tentang stres dan kepuasan kerja yang menunjang penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menyampaikan operasionalisasi konsep yang digunakan untuk melakukan penelitian ini.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab 3 merupakan penjelasan metode yang dipilih dalam melaksanakan penelitian “Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)” yang meliputi pendekatan penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

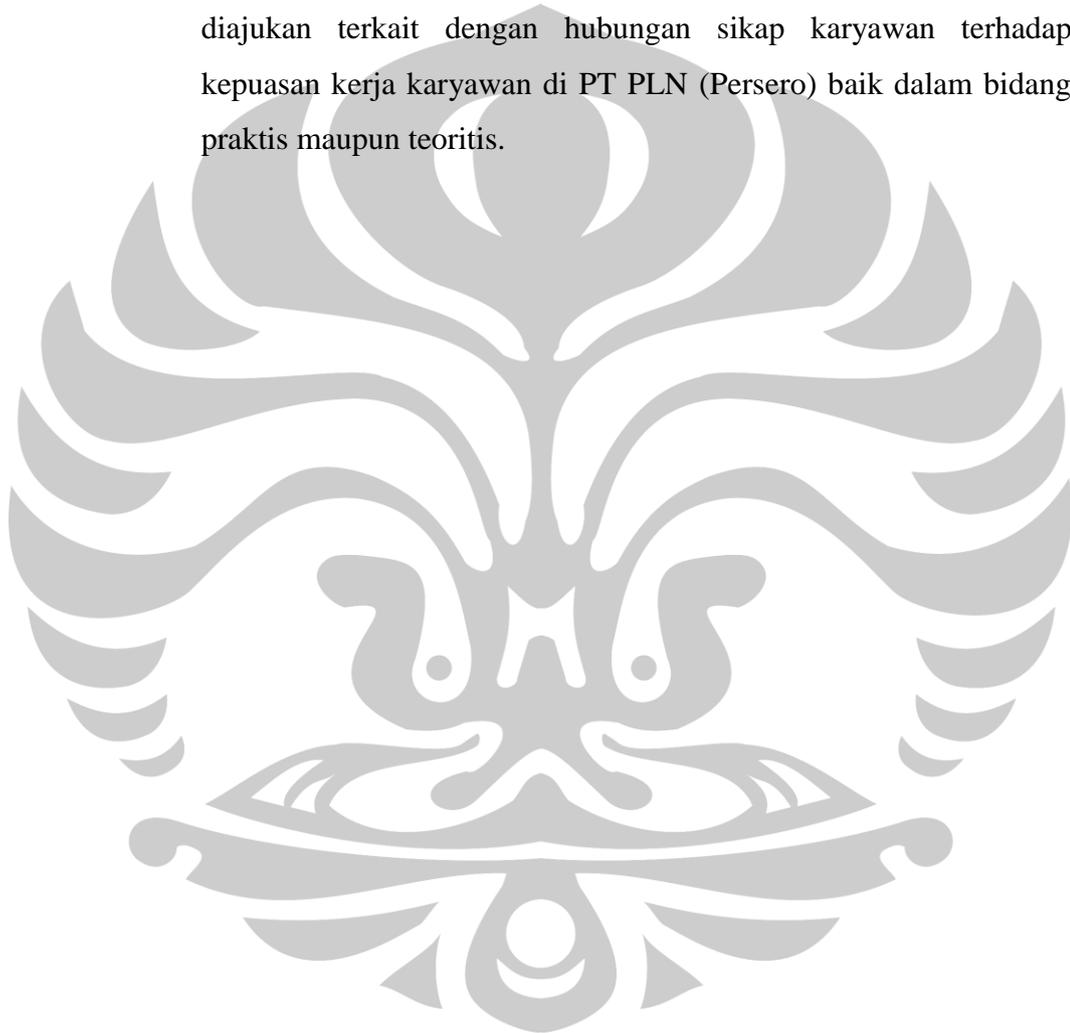
BAB 4 ANALISIS MASALAH

Bab 4 merupakan hasil temuan lapangan yang mengemukakan tentang hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan di PT

PLN (Persero) terkait dengan permasalahan penelitian yang ada. Pada bab ini juga akan membahas analisis data hasil temuan lapangan dengan menggunakan program SPSS.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 menyampaikan jawaban atas pertanyaan penelitian secara ringkas. Bab ini juga menyampaikan saran-saran yang dapat diajukan terkait dengan hubungan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) baik dalam bidang praktis maupun teoritis.



BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian perlu dilakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Di sini peneliti mengambil tiga hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembanding dalam penelitian mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian pertama adalah skripsi dari Universitas Indonesia dengan judul "*Pengaruh antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Polisi Wanita*" karya Helena Magdalena (Psikologi 2009). Penelitian tersebut adalah mengenai kepuasan kerja pada polisi wanita yang berdinamika di wilayah Jakarta dan sekitarnya. Aspek yang ditinjau dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja. Stres yang diteliti adalah stres kerja dan *work-family conflict*. Polisi wanita menjadi objek penelitian ini karena profesi polisi pada wanita dapat memunculkan konflik di dalam keluarga ketika terjadi benturan antara kewajibannya di rumah dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi di luar rumah. Ada perluasan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada Polwan dalam rangka pencitraan kepolisian. Konflik tersebut dapat muncul ketika Polwan harus menentukan langkah dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan dan keluarga. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner di empat Polres, yaitu Polres Jakarta Barat, Polres Jakarta Timur, Polres Jakarta Pusat, dan Polres Depok. Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian ini adalah stres kerja dan *work-family conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian kedua adalah penelitian yang berasal dari sekelompok peneliti Pakistan yang dipimpin oleh Dr. Nadeem Bhatti pada tahun 2011 yang berjudul "*Empirical Analysis of Job Stres on Job Satisfaction among*

University Teachers in Pakistan". Riset ini meneliti tentang pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja para dosen Universitas di Pakistan. Data dikumpulkan dari 400 responden menggunakan metode *cross sectional* dari seluruh empat provinsi dengan teknik acak sederhana. Sampel dari penelitian ini terdiri dari universitas-universitas negeri di Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara empat dari semua konstruk yang diuji dan juga ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan 70 persen anggota fakultas tidak merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Stres kerja juga memiliki hubungan yang negatif dengan kesehatan mereka.

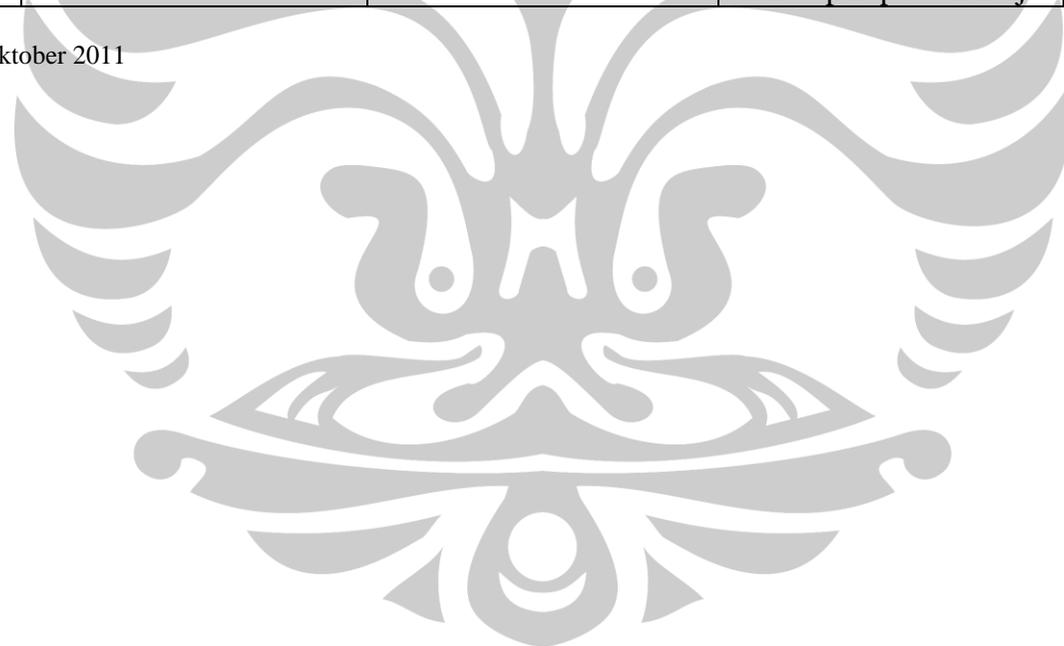
Penelitian terakhir adalah skripsi dari Universitas Diponegoro yang berjudul "*Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java)*" karya M. Luthfi Fadhilah (Manajemen 2010). Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan bagian produksi di PT Coca Cola Amatil (Central Java). Fadhilah melakukan penelitian mengenai pengaruh stres karyawan PT Coca Cola Amatil (Central Java) terhadap kepuasan kerjanya dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial. Menurutnya, seorang karyawan yang memiliki dukungan sosial yang baik akan mampu mengelola stresnya sehingga dampak pada kepuasan kerja juga baik. Jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 78 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana dan moderating. Analisis data penelitian ini diukur menggunakan regresi sederhana dan moderating sehingga dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel interaksi antara pengaruh stres dengan dukungan sosial berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menggunakan uji t juga kemudian dapat diketahui bahwa stres kerja dan interaksi antara stres kerja dengan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian yang Menjadi Rujukan Peneliti
dalam Melakukan Penelitian

	Peneliti Pertama	Peneliti Kedua	Peneliti Ketiga	Penelitian yang Dilakukan
1. Nama	Helena Magdalena	Nadeem Bhatti et.al	M. Luthfi Fadhilah	Khoirinnisa El Karimah
2. Judul	Pengaruh antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Polisi Wanita	Empirical Analysis of Job Stres on Job Satisfaction among University Teachers in Pakistan	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, Central Java)	Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)
3. Tujuan	Membuktikan apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan <i>work-family conflict</i> dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.	Mengidentifikasi penyebab stres kerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja para dosen.	a. Untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial.	a. Mengetahui stres yang dialami karyawan PT PLN (Persero). b. Mengetahui Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero).
4. Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif

5. Jenis Penelitian	Eksplanatif	Eksplanatif	Eksplanatif	Eksplanatif
6. Teknik Pengumpulan Data	Kuesioner	Kuesioner dan wawancara mendalam	Kuesioner dan wawancara mendalam	Studi lapangan dan studi kepustakaan
7. Hasil yang Diperoleh	Stres kerja dan <i>work-family conflict</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada polisi wanita.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara empat dari semua konstruk yang diuji dan juga ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja para dosen.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel interaksi antara pengaruh stres kerja dengan dukungan sosial berhubungan positif terhadap kepuasan kerja.	Dapat dilihat di Bab Analisis.

Sumber: diolah penulis, 16 Oktober 2011



2.2 Konstruksi Model Teoritis

Dalam penelitian “Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero)”, penulis menggali beberapa teori terkait kepuasan kerja dan stres. Teori-teori tersebut menjadi landasan bagi penulis untuk mengetahui kondisi stres dan kepuasan kerja di antara karyawan PT PLN (Persero).

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau keadaan emosional positif terhadap pekerjaan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman dari pekerjaannya (Locke dalam Munandar, 2001). Newstrom dan Davis (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejumlah perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaannya. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. menurut Spector, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang *favorable* (menyenangkan) dan *unfavorable* (tidak menyenangkan) mengenai bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari berbagai definisi mengenai kepuasan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap, perasaan, dan emosi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap, perasaan, dan emosi yang dimiliki dapat bersifat positif maupun negatif. Hal tersebut berkaitan dengan apa yang diinginkan oleh individu dengan apa yang diterima oleh individu. Apabila seorang karyawan menginginkan atau mengharapkan pekerjaannya penuh dengan tantangan sedangkan pada kenyataannya pekerjaannya sangat membosankan dan cenderung statis, maka karyawan tersebut tidak mendapatkan kepuasan atas pekerjaan

yang dilakukannya. Dalam penelitian ini, definisi kepuasan kerja yang digunakan adalah definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector.

2.2.1.1 Teori-Teori Mengenai Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui apa yang membuat beberapa orang lebih merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang lain dan proses-proses dasar apa saja yang dapat menjelaskan perasaan seseorang atas kepuasan kerja, ada dua pendekatan yang dapat digunakan (Greenberg dan Baron, 2003):

1. Teori Dua-Faktor

Teori dua-faktor muncul setelah peneliti-peneliti organisasi mengajukan pertanyaan: “hal-hal atau peristiwa-peristiwa apa saja yang mungkin terjadi pada Anda yang membuat Anda merasa sangat puas atau tidak puas?” kepada lebih dari 200 akuntan dan teknisi. Hasilnya ternyata faktor-faktor yang berbeda menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

Teori ini mengusulkan bahwa ada beberapa sumber yang berbeda yang merupakan akar dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Pada khususnya, ketidakpuasan kerja diasosiasikan dengan kondisi-kondisi di sekeliling pekerjaan daripada pekerjaan itu sendiri. Karena faktor-faktor ini mencegah rekasi negatif, maka seringkali disebut sebagai *hygiene* (atau *maintenance*) *factors*. Sementara itu, kepuasan kerja berasal dari faktor-faktor yang diasosiasikan dengan pekerjaan itu sendiri atau pada hasil pekerjaan yang langsung muncul dari pekerjaan tersebut. Karena faktor-faktor tersebut diasosiasikan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, maka faktor-faktor tersebut dikenal dengan motivator.

2. Teori Nilai

Konsep teori nilai menganggap bahwa kepuasan kerja tercipta sejauh hasil pekerjaan (seperti penghargaan) yang diterima individu cocok dengan hasil pekerjaan yang mereka inginkan. Semakin seseorang menerima hasil pekerjaan yang mereka nilai, semakin puas mereka. Sedangkan semakin mereka tidak menerima hasil pekerjaan yang mereka nilai, mereka akan semakin tidak puas dengan pekerjaan mereka. Teori nilai fokus pada hasil apapun yang mereka hargai, tidak terkait dengan bagaimana hasilnya. Kunci kepuasan kerja teori ini adalah diskrepansi antara aspek-aspek pekerjaan yang dimiliki seseorang dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar diskrepansinya, semakin tidak puas orang tersebut.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Memhubungani Kepuasan Kerja

Siagian (1995) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang dapat memhubungani kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan

Pekerja ingin melakukan pekerjaan yang menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas. Pekerja ingin mendapat tugas yang tidak terlalumudah sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala ketrampilan, tenaga, dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, pekerja juga tidak menginginkan pekerjaan yang terlalu sukar, yang memungkinkan hasilnya kecil, walaupun telah mengerahkan segala kemampuan, ketrampilan, waktu, dan tenaga yang dimilikinya karena akan menyebabkan dirinya frustrasi jika berlangsung secara terus-menerus. Apabila untuk jangka waktu yang lama, pasti berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem penghargaan yang adil

Seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya jika merasa tidak adil, apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan. Dalam kehidupan bekerja, persepsi itu dikaitkan dengan berbagai hal, terutama masalah pengupahan dan penggajian serta sistem promosi di perusahaan.

3. Kondisi kerja yang sifatnya mendukung

Yang dimaksud dengan kondisi kerja ialah mencakup kondisi tempat kerja, seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, kebersihan, keamanan, dan lokasi tempat kerja yang dikaitkan dengan tempat tinggal karyawan. Disamping itu, faktor lain yang juga besar artinya dalam hal kepuasan kerja ialah sampai sejauh aman seseorang dilibatkan dalam menentukan isi pekerjaannya, juga dalam pengaturan jam kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan bahwa disamping unsur manusia dalam organisasi, juga diperlukan kondisi kerja yang mendukung antara lain dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

4. Sifat rekan kerja

Karyawan sebagai manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk individu, sehingga karyawan akan berkembang dalam kerja sama dengan yang lain. Seperti pada rekan sekerja, atasannya, atau bawahannya. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat dihubungkan oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Dukungan atasan sangat penting dalam membantu keberhasilan tugas-tugas bawahannya. Dukungan itu bisa berupa pujian kepada bawahan

yang berhasil, nasihat, dan pengarahan, serta ketersediaannya menerima saran dan pendapat bawahan.

2.2.1.3 Konsekuensi Kepuasan Kerja

Robbins dan Langton (2006) mengemukakan setidaknya ada empat hal yang akan dihubungkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan:

1. Produktivitas Individu

Produktivitas individu berkaitan dengan gagasan mengenai *perceived organizational support*. Efek dari dukungan organisasi tersebut dapat berimbas pada kinerja, tingkat absensi, stres, dan *turnover*. Dukungan organisasi mencerminkan sampai tingkat mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Apabila kepercayaan ini tidak dijaga oleh organisasi, maka akan muncul ketidakpuasan kerja dan hal tersebut akan berimbas pada kinerjanya dan juga komitmennya.

2. Produktivitas Organisasi

Kaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas akan semakin kuat ketika dilihat bukan hanya pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Ketika data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan atas nama organisasi sebagai sebuah keseluruhan, daripada di tingkat individu, akan ditemukan bahwa organisasi dengan jumlah karyawan yang puas lebih banyak akan cenderung lebih efektif daripada organisasi yang memiliki jumlah karyawan yang merasa tidak puas lebih banyak.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku dikresioner yang bukan bagian dari syarat pekerjaan formal seorang karyawan dan tidak selalu diberikan penghargaan, tetapi dapat meningkatkan efektivitas fungsi

organisasi. Individu yang memiliki OCB tinggi akan mengerjakan pekerjaan di luar tugas mereka, menunjukkan kinerja yang di luar perkiraan. Karyawan yang merasa puas akan mungkin untuk membicarakan hal yang baik mengenai organisasi, membantu karyawan lain, dan bekerja di luar perkiraan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas akan cenderung bekerja di luar kewajibannya karena mereka ingin membalas pengalaman-pengalaman positif mereka.

4. *Customer Satisfaction*

Loyal atau tidaknya pelanggan tergantung pada bagaimana karyawan *front-line* berhubungan dengan pelanggan. Karyawan yang merasa puas akan lebih ramah, optimis, dan responsif, yang tentu saja akan sangat dihargai oleh pelanggan. Hal-hal tersebut juga akan membangun kepuasan dan loyalitas pelanggan.

2.2.1.4 Ekspresi Ketidakpuasan Kerja

Seorang karyawan yang mengalami stres akan berhubungan pada kepuasan kerjanya (Ross dan Altmaier, 1994). Karyawan menjadi tidak puas dan kemudian melakukan berbagai hal negatif sebagai konsekuensi atas ketidakpuasan kerjanya. Ada empat tindakan yang mungkin dilakukan karyawan apabila mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Robbins, 2003).

1. *Exit* (keluar). Karyawan secara aktif berusaha untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari jabatan baru juga *resign*. *Exit* adalah tindakan destruktif dari sudut pandang organisasi.
2. *Voice* (bersuara). Karyawan secara aktif dan konstruktif berusaha untuk meningkatkan kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.

3. *Loyalty* (kesetiaan). Karyawan secara pasif namun optimistik menunggu keadaan untuk berubah, termasuk menanggapi kritik dari orang di luar organisasi untuk organisasi dan percaya bahwa organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. *Neglect* (mengabaikan). Karyawan secara pasif membiarkan kondisi semakin memburuk, termasuk tingkat absensi dan keterlambatan yang kronis, minimnya usaha, dan peningkatan tingkat eror.

Di bawah ini adalah bagan yang mengilustrasikan model respon individual terhadap ketidakpuasan yang dikemukakan Robbins bersama dua dimensi: apakah respon tersebut konstruktif atau destruktif dan apakah pasif atau aktif.



Gambar 2.1
Respon terhadap Ketidakpuasan Kerja

Sumber: *Fundamentals of Organizational Behavior*, Stephen P. Robbins dan Nancy Langton, 2006

Dari bagan di atas dapat dilihat bahwa respon yang berada di kuadran I dan II adalah respon aktif terhadap ketidakpuasan kerja. Sedangkan kuadran III dan IV adalah respon pasif atas ketidakpuasan kerja. Secara horizontal, kuadran I dan IV adalah respon yang bersifat konstruktif bagi organisasi. Sedangkan

kuadran II dan III adalah respon yang destruktif atau merugikan bagi organisasi.

2.2.1.5 Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) terdapat dua pendekatan dalam pengukuran kepuasan kerja, yaitu *single global rating* dan *sum of score of job facet*. *Single global rating* adalah metode yang mengukur kepuasan kerja secara umum atau keseluruhan melalui sebuah pertanyaan tunggal. Sedangkan *sum of score of job facet* adalah pendekatan dengan menggunakan beberapa komponen penting dalam pekerjaan, di mana pekerja diminta untuk menyatakan perasaannya terhadap masing-masing komponen pekerjaan yang diukur. Spector mengusulkan pengukuran kepuasan kerja karyawan menggunakan *Job Satisfaction Survey (JSS)*. JSS merupakan alat survei kepuasan kerja yang diukur menggunakan sembilan faset atau dimensi kepuasan kerja. Kesembilan dimensi tersebut adalah gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur kerja yang ada, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi. Setiap faset memiliki item yang *favorable* dan *unfavorable*. Skor untuk item *favorable* dari yang terendah adalah 1 sampai yang tertinggi adalah 6. Sedangkan untuk item yang *unfavorable* skornya terbalik dari yang terendah adalah 6 dan yang tertinggi adalah 1.

Selain JSS yang diusulkan Spector untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, ada beberapa alat ukur lain seperti *Job in General Scale* dari Ironson dkk (1989) dan *Michigan International Assessment Questionnaire* dari Cammann dkk (1979). Kedua alat ukur kepuasan kerja tersebut mengukur kepuasan kerja secara umum. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan aspek-aspek dalam pekerjaan di antaranya *Job Descriptive Index* dari Smith, Kendall, dan Hulin (1969), *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dari Weiss (1969),

Job Diagnostic Survey dari Hackman dan Oldham (1975), dan *Pay Satisfaction Survey* dari Heneman dan Schwab (1985).

2.2.2 Stres

Stres atau stres kerja adalah pola pernyataan emosional dan reaksi psikologis yang terjadi sebagai respon terhadap tuntutan dari dalam maupun luar organisasi (Greenberg dan Baron, 2003). Tuntutan baik fisik maupun psikologis tersebut merupakan stimuli atau stressor. Pendekatan stres dapat dilihat melalui empat perspektif yang berbeda, yaitu medis, klinis/konseling, psikologi keteknikan, dan psikologi organisasi (Beehr dan Franz dalam Ivancevich dan Gangster, 1987). Pendekatan medis berfokus pada kontribusi stres di tempat kerja terhadap kesehatan karyawan dan penyakit. Pendekatan klinis/konseling menekankan pada dampak kondisi pekerjaan yang membuat stres pada kesehatan mental. Pendekatan ini lebih mengarah pada *treatment* daripada penelitian. Pendekatan keteknikan pada stres berfokus pada sumber stres yang berasal dari lingkungan kerja fisik, contohnya jadwal kerja, langkah kerja, desain *workstation* karyawan. Pendekatan psikologi organisasi dikarakterisasikan dengan beberapa karakteristik pembeda. Pertama, pendekatan ini cenderung berfokus pada apa yang didefinisikan sebagai sumber stres *psychosocial* di tempat kerja. Kedua, peneliti yang menggunakan pendekatan ini cenderung tertarik pada dampak stres terhadap hasil kerja karyawan yang berdampak langsung pada efektivitas organisasi.

Seorang karyawan mengalami stres yang berkepanjangan dan kemudian berakibat pada penurunan perilaku, psikologis, dan medis, maka karyawan tersebut mengalami indikasi tegangan (*strain*). Tegangan adalah turunan dari ekspresi yang wajar atas fungsi kemanusiaan seseorang yang merupakan akibat dari reaksi berkepanjangan terhadap peristiwa-peristiwa yang menyebabkan stres (Greenberg dan Baron, 2003).

“(strain is) *Deviations from normal states of human functioning resulting from prolonged exposure to stressful events.*”

Peneliti stres biasanya mengklasifikasikan tegangan dalam tiga kategori, yaitu psikologis, fisik, dan perilaku (Jex, 2002). Tegangan psikologis termasuk respon-respon afektif atau emosional terhadap stresor. Tegangan fisik termasuk respon yang berhubungan dengan kesehatan fisik dan kesejahteraan karyawan. Tegangan perilaku dapat berbentuk kinerja yang terganggu, seperti absen, *turnover*, dan pelanggaran substansi.

2.2.2.1 Sumber-Sumber Stres

Stres dapat terjadi karena beberapa faktor. Luthans (2006) mengategorikan faktor-faktor stres (stresor) menjadi empat kategori, yaitu:

1. Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi merupakan penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memhubungani organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

2. Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebihan pada karyawan.

3. Stresor Kelompok

Stresor kelompok adalah penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan.

misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

4. Stresor Individual

Yaitu penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Berbeda dengan Luthans, Robbins (2003) melihat faktor-faktor penyebab stres merupakan akibat dari tiga kondisi, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, di antaranya, perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, dan terorisme, yang merupakan sumber stres yang banyak terjadi akhir-akhir ini di abad 21.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

2.2.2.2 Dampak-Dampak Stres

Ross dan Altmaier (1994) mengemukakan tiga dampak stres, yaitu:

1. Dampak Psikologis

Dampak ini merupakan masalah-masalah kognitif dan afektif yang timbul akibat stres. konsekuensi yang paling sering timbul akibat stres adalah ketidakpuasan kerja, di mana karyawan menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya, tidak suka datang ke tempat kerja, dan mulai menemukan hanya sedikit alasan untuk bekerja sebaik mungkin di tempat kerja. selain ketidakpuasan kerja, dampak lainnya antara lain depresi, kecemasan, kebosanan, frustrasi, perasaan terisolasi, dan kemarahan.

2. Dampak Fisik

Dampak fisik yang paling umum dari stres adalah penyakit *cardio-vascular*, selain alergi dan gangguan pada kulit, gangguan tidur, sakit kepala, dan gangguan pernapasan.

3. Dampak Tingkah Laku

Dampak ini terdiri dari dua kategori, yaitu dampak yang berlaku bagi pekerja dan dampak yang berlaku bagi organisasi. dampak yang berlaku pada pekerja antara lain adalah perilaku menghindari pekerjaan, meningkatnya penggunaan alkohol dan obat, makan berlebihan atau sangat mengurangi makan, agresi terhadap rekan kerja atau anggota keluarga, dan masalah interpersonal. sedangkan dampak tingkah laku pada organisasi adalah pekerja yang absen, meninggalkan pekerjaan, menurun produktivitasnya, mengalami kecelakaan kerja.

Greenberg dan Baron (2003) menambahkan *desk rage* dan *burnout* sebagai dampak utama dari stres. *Desk rage* adalah tindakan pemukulan terhadap orang lain sebagai respon ketika mengalami stres dalam pekerjaan. *Desk rage* merupakan wujud tidak terkendali dari reaksi terhadap stres. Dampak lain adalah *burnout*, yaitu sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental

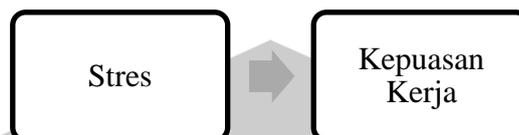
ditambah dengan perasaan rendah diri atau kurangnya efikasi diri, yang berasal dari eksposur berkepanjangan terhadap stres yang amat sangat, dan reaksi-reaksi tegangan yang muncul setelahnya. Ada beberapa tanda yang jelas ketika seorang karyawan mengalami *burnout*:

1. Kelelahan fisik. Korban *burnout* memiliki energi yang rendah dan merasa sangat lelah setiap saat. Terlebih lagi, mereka menunjukkan banyak gejala tegangan fisik seperti sakit kepala rutin, mual, tidak bisa tidur, dan perubahan dalam pola makan.
2. Kelelahan emosional. Depresi, merasa tidak memiliki harapan, dan merasa terjebak dalam pekerjaannya semua adalah bagian dari *burnout*.
3. Depersonalisasi. Orang-orang yang mengalami *burnout* seringkali menunjukkan pola kelelahan sikap yang disebut sebagai depersonalisasi. Secara spesifik, mereka menjadi sinis terhadap orang lain, cenderung memperlakukan orang lain sebagai objek bukan sebagai manusia, dan menunjukkan sikap negatif terhadap orang lain. Di samping itu, mereka cenderung untuk merendahkan diri sendiri, pekerjaannya, organisasinya, dan bahkan kehidupan secara umum.
4. Perasaan rendahnya pencapaian pribadi. Orang-orang yang mengalami *burnout* merasa bahwa mereka belum bisa menyelesaikan banyak hal di masa lalu dan kemudian berpikir bahwa mereka tidak dapat sukses di masa yang akan datang.

Dampak-dampak dari stres tersebut dirasakan berbeda-beda oleh setiap karyawan yang mengalami stres. Namun apabila dampak-dampak stres tersebut tidak dapat diatasi sementara pemicu stres terus dirasakan oleh karyawan, hal tersebut berimbas pada tugas-tugas mereka yang penyelesaiannya tidak akan memuaskan.

2.3 Model Analisis

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres dan kepuasan kerja. Stres adalah variabel independen yang menghubungkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Model analisisnya menjadi:



Gambar 2.2
Model Analisis Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis null (H_0): tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).
2. Hipotesis alternatif (H_a): terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

2.5 Operasionalisasi Konsep

Untuk penelitian yang berjudul “*Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)*” ini, maka peneliti memberikan batasan-batasan dalam melakukan penelitian. Batasan ini berbentuk definisi yang melingkupi konsep, variabel, dimensi, kategori, dan indikator. Dalam penelitian ini, konsep stres merupakan konsep tinggi atau rendahnya stresor ekstraorganisasi, organisasi, kelompok, dan individu yang dirasakan oleh karyawan. Sedangkan kepuasan kerja adalah konsep kecenderungan perilaku karyawan yang akan muncul terkait dengan kepuasan kerjanya.

Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Konsep	Variabel	Kategori	Dimensi	Indikator	Skala
Stres	Stres	1. Tinggi 2. Rendah	1. Ekstraorganisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidakmampuan mengikuti perubahan teknologi. 2. Ketidakmampuan mengikuti perubahan ekonomi secara global 3. Ketidakmampuan menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan politik 4. Permasalahan dari keluarga memhubungi pekerjaan 5. Kesulitan mengatasi tekanan dari masyarakat 	Ordinal
			2. Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan (sistem reward, pelatihan dan pengembangan, pengambilan keputusan) 2. Ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan 3. Merasa terbebani dengan pekerjaannya 4. Ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan 	
			3. Kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi yang buruk dengan rekan kerja 2. Tidak mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja 3. Pesimis terhadap hasil pekerjaan tim 4. Selalu merasa tidak senang dengan sikap atasan 5. Memandang atasan sebagai bagian dari tekanan pekerjaan 	
			4. Faktor Individu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan rendah diri 	

				<ul style="list-style-type: none"> 2. Berbagai peran yang diambil, baik di dalam maupun di luar organisasi, mengganggu konsentrasi 3. Kondisi fisik yang rentan terhadap penyakit 	
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tinggi 2. Rendah 		<ul style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk berangkat ke tempat kerja 2. Lebih senang berlama-lama di tempat kerja 3. Keinginan untuk bekerja di luar jam kerja 4. Lebih senang bekerja daripada menghabiskan waktu liburan 5. Berusaha melakukan pekerjaan dengan tepat 6. Retensi 	Ordinal

Sumber: diolah penulis, 18 Oktober 2011



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian lebih berbicara mengenai bagaimana cara untuk melihat dan mempelajari suatu gejala atau realitas sosial berdasarkan pada empat asumsi dasar, yaitu ontologi (hakekat dasar gejala sosial), epistemologi (hakekat dasar ilmu pengetahuan), hakekat dasar manusia, dan aksiologi (tujuan penelitian). Asumsi-asumsi tersebut dapat digunakan untuk membangun teori yang membantu dalam mengarahkan pertanyaan penelitian yang diajukan dan dapat membimbing dalam memberikan makna terhadap data (Neuman, 1997). Penelitian *“Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)”* ini menggunakan pendekatan kuantitatif didasari pada empat asumsi dasar tersebut.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dimensi waktu penelitian, dan teknik pengumpulan data dari penelitian yang bersangkutan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang berjudul *“Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)”* berdasarkan klasifikasi tersebut adalah sebagai berikut:

3.2.1 Berdasarkan Tujuan Penelitian

Jika ditinjau dari tujuannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena (Prasetyo dan Jannah, 2005). Penelitian eksplanatif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang

suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih (Soehartono, 1995).

3.2.2 Berdasarkan Manfaat Penelitian

Dari segi manfaat penelitian, penelitian ini termasuk penelitian murni. Penelitian murni menjelaskan pengetahuan yang amat mendasar mengenai dunia sosial. Penelitian ini diselenggarakan dalam rangka memperluas dan memperdalam pengetahuan secara teoritis (Nawawi, 1985). Penelitian murni bertujuan untuk mengecek (memvalidasi) prinsip-prinsip atau pernyataan-pernyataan (proposisi) umum, dan menambah isi himpunan pengetahuan mengenai suatu gejala, dan tujuan akhirnya untuk penyusunan teori (Amrin, 1990). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian murni karena penelitian ini ingin memperdalam pengetahuan tentang konsep stres dan hubungannya terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

3.2.3 Berdasarkan Dimensi Waktu Penelitian

Jika dilihat dari aspek dimensi waktu penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian *cross sectional*. Penelitian *cross sectional* adalah penelitian yang dilakukan pada satu waktu tertentu dan hanya mengambil satu bagian dari fenomena sosial pada satu waktu tertentu tersebut (Prasetyo dan Jannah, 2005). Penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)” termasuk dalam penelitian *cross sectional* karena penelitian ini dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu, yaitu antara bulan Oktober 2011 sampai dengan Januari 2012.

3.2.4 Berdasarkan Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan datanya, penelitian yang peneliti lakukan ini tergolong sebagai penelitian survei. Survei dilakukan untuk memperoleh data primer. Dalam penelitian survei, data

di lapangan dikumpulkan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui kuesioner. Selain itu, penelitian survei dapat dikatakan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama (Singarimbun dan Effendi, 1989). Dalam penelitian ini, peneliti tidak memiliki intervensi dalam hal memanipulasi kondisi penelitian yang merupakan ciri utama penelitian survei (Soehartono, 1995). Sedangkan untuk memperoleh data sekunder dilakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari buku, penelitian lain, dan artikel yang berkaitan dengan sikap karyawan, untuk mengetahui lebih tentang sikap.

3.3 Populasi dan Penarikan Sampel

Dalam menunjang sebuah penelitian diperlukan objek penelitian. Objek penelitian ini menunjukkan siapa atau apa yang mempunyai karakteristik yang diteliti. Karakteristik ini merupakan variabel yang dibutuhkan oleh peneliti yang nantinya berguna dalam penelitiannya.

Keseluruhan objek yang diteliti disebut dengan populasi. Populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000), populasi dibedakan atas populasi sasaran (*target population*) dan populasi sampel (*sampling population*). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan tetap di enam direktorat di kantor pusat PT PLN (Persero) di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan.

Teknik penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik sampel stratifikasi proporsional. Teknik sampel ini bertujuan untuk melakukan penarikan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian. Mengingat bahwa populasi yang diteliti sangat banyak dan cenderung heterogen, maka peneliti memilih teknik stratifikasi proporsional untuk menarik sampel yang diteliti. Penarikan sampel dengan teknik sampel stratifikasi proporsional ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu membagi jumlah elemen populasi ke dalam strata-strata. Kemudian, peneliti menentukan jumlah sampel yang ingin

diambil secara proporsional. Pemilihan responden berikutnya dari setiap anggota strata ditentukan secara acak sistematis.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu pencatatan dari peristiwa-peristiwa atau karakteristik sebagian atau keseluruhan dari elemen populasi yang menunjang suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan survei karena penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yang bermuara pada survei (“Langkah”, n.d.). Survei merupakan proses penyebaran pertanyaan kepada responden untuk dikumpulkan jawabannya yang dijadikan sebagai data untuk dianalisa dan dilakukan uji hipotesa. Survei adalah cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pencacahan sampel dari sesuatu populasi untuk memperkirakan karakteristik suatu obyek pada saat tertentu (“Pengumpulan”, n.d.).

Pada penelitian mengenai hubungan stres terhadap kepuasan kerja karyawan, survei akan dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner berupa daftar-daftar pertanyaan kepada para responden. Kuesioner merupakan instrumen dalam penelitian yang berisi pertanyaan untuk mengukur variabel, menetapkan kategori-kategori jawaban, dan mengorganisasikan bagian-bagian pertanyaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dua studi dalam mengumpulkan data yaitu melalui studi lapangan dan studi kepustakaan. Data primer didapatkan secara langsung dari responden yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu dengan studi lapangan, sedangkan data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan.

1. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara pembagian kuesioner kepada responden yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian. Dalam melakukan studi lapangan, peneliti melakukan pengamatan langsung ke daerah penelitian di kantor pusat PT PLN (Persero) di Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini

yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja di kantor pusat PT PLN (Persero) di Jakarta Selatan.

2. Studi Kepustakaan

Dalam melakukan studi kepustakaan, peneliti mengumpulkan data dengan menelusuri dan mempelajari bahan yang berasal dari buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, situs internet, dan data-data penunjang lainnya yang mempunyai hubungan dengan permasalahan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis bivariat yaitu analisis terhadap dua variabel. Variabel yang diteliti adalah stres sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Variabel ganda ini digunakan karena peneliti ingin mengetahui adakah hubungandari stres yang dialami karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Sebelum peneliti melakukan berbagai uji untuk kepentingan analisis penelitian, peneliti terlebih dahulu menguji validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson sedangkan reliabilitas diuji dengan model *cronbach alpha*.

Selanjutnya, peneliti menggunakan tabel frekuensi yang merupakan analisis terhadap jawaban responden. Jawaban responden terhadap setiap indikator ditabulasi untuk mengetahui jawaban apa yang lebih dominan. Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel-tabel guna mempermudah pembaca dalam memahami hasil penelitian.

Dalam mengolah data, peneliti menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 19.0. SPSS merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis data statistik. Keuntungan dengan menggunakan program SPSS adalah memudahkan perhitungan dan tingkat akurasi hasil perhitungan sangat tinggi. Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* untuk melihat hubungan antara dua variabel dan uji t untuk menguji hipotesis yang dibangun menurut landasan teori.

BAB 4

ANALISIS

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data (Sugiyono, 2003). Berdasarkan definisi tersebut, maka yang menjadi objek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero). Sebelum menganalisis hasil penelitian di lapangan, penulis akan terlebih dahulu memberikan deskripsi mengenai objek penelitian pada studi ini, yaitu PT PLN (Persero), sebagai perusahaan tempat penelitian ini berlangsung dan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini.

4.1.1. Gambaran Umum PT PLN (Persero)

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan pribadi. Tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses Pengalihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/ pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan listrik diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas, dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 perusahaan Negara yaitu PLN sebagai pengelola tenaga listrik milik Negara dan PGN sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status PLN ditetapkan sebagai perusahaan umum listrik negaradan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang member kesempatan kepada sector swasta untuk bergerak dalam bidang bisnis penyediaan listrik maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan

Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang dipercaya untuk mengelola sumber listrik di Indonesia, PT PLN (Persero) mempunyai visi yaitu:

“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.”

Ciri perusahaan kelas dunia menurut visi PT PLN (Persero) adalah:

1. Merupakan barometer standar kualitas pelayanan dunia
2. Memiliki cakrawala pemikiran yang mutakhir
3. Terdepan dalam pemanfaatan teknologi
4. Haus akan kesempurnaan kerja dan perilaku
5. Merupakan perusahaan idaman bagi pencari kerja

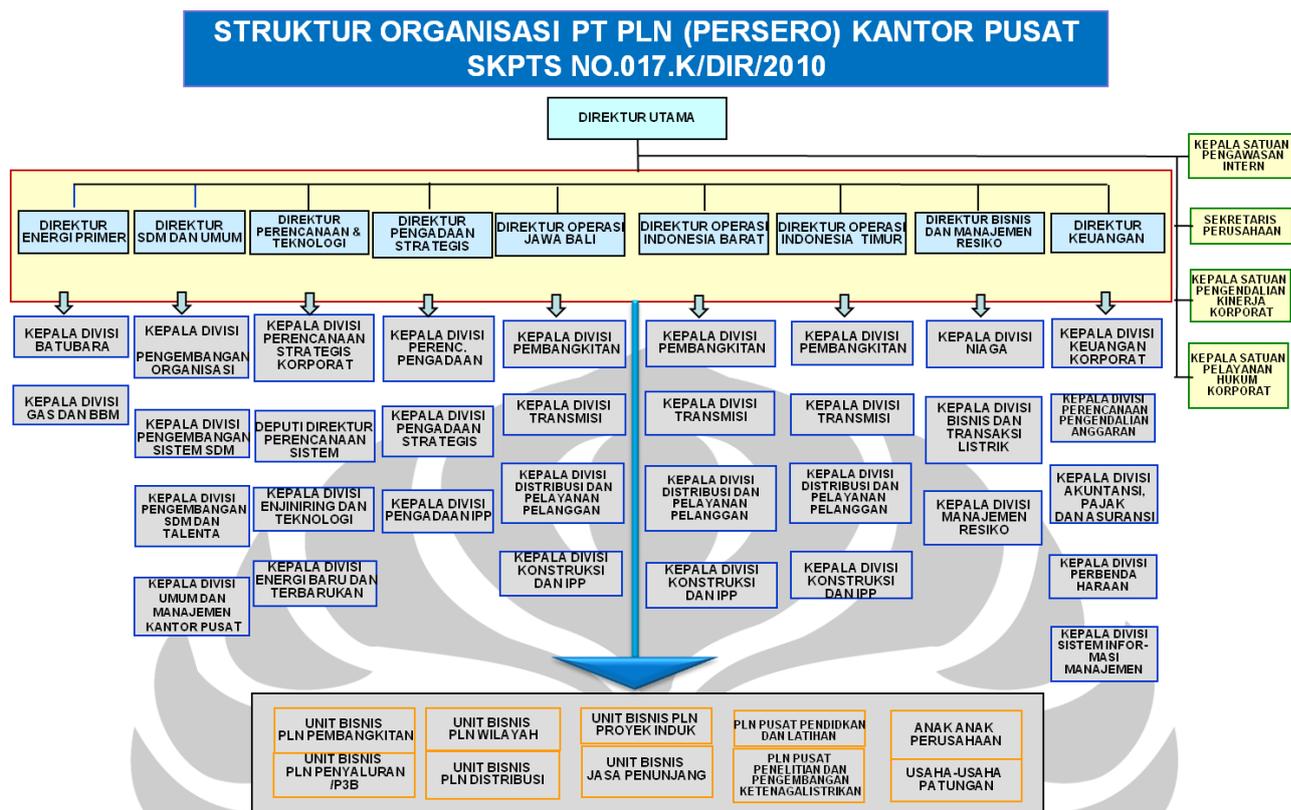
Dan untuk mencapai visinya tersebut, PT PLN (Persero) menuangkan visi tersebut ke dalam beberapa misi, di antaranya:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Keterlibatan karyawan sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi PT PLN (Persero). Apabila ada komitmen dari karyawan untuk bersama-sama mewujudkan visi dan misi tersebut, maka bukan tidak mungkin PT PLN (Persero) suatu saat nanti menjadi perusahaan kelas dunia.

4.1.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Di bawah ini adalah bagan struktur organisasi PT PLN (Persero) dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Kantor Pusat

Sumber: data sekunder PT PLN (Persero), diperoleh September 2011

PT PLN (Persero) Kantor Pusat dikepalai oleh satu direktur utama. Direktur utama membawahi sembilan direktur dan masing-masing direktur membawahi kepala-kepala divisi di direktorat yang mereka pimpin. Untuk Direktorat Operasional Jawa-Bali, Direktorat Operasional Indonesia Barat, dan Direktorat Indonesia Timur, terdiri dari empat divisi. Divisi-divisi tersebut adalah Divisi Pembangkitan, Divisi Transmisi, Divisi Distribusi dan Pelayanan Pelanggan, dan Divisi Konstruksi dan IPP.

4.1.1.3. Dukungan PT PLN (Persero) terhadap Karyawan

PT PLN (Persero) menyadari bahwa keterlibatan karyawan dalam bisnis merupakan hal yang sangat esensial. Bahwa pencapaian perusahaan selama ini merupakan bentuk komitmen

dari para karyawan untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) peduli terhadap kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Dari segi tata letak ruangan, kubikal-kubikal disusun dengan teratur dan terbuka sehingga karyawan tidak dibatasi untuk berkomunikasi langsung satu sama lain. Kemudian dari sistem remunerasi, menurut karyawan sudah cukup sebanding dengan beban kerja karyawan. PT PLN (Persero) juga memberikan pelatihan kepada karyawan paling tidak setiap enam bulan sekali untuk memperkaya para karyawan dengan ilmu yang nantinya bermanfaat untuk perusahaan.

Berbagai bentuk apresiasi dan dukungan perusahaan kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja seiring dengan kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan karyawan. Semangat kerja tersebut akan sangat membantu perusahaan dalam memajukan bisnis dan mewujudkan cita-cita perusahaan untuk menjadi perusahaan bertaraf internasional.

4.1.2. Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Direktorat Operasional Jawa-Bali, Indonesia Barat, dan Indonesia Timur PT PLN (Persero) Kantor Pusat Jakarta Selatan dengan total populasi sebanyak 270 karyawan. Kuesioner yang disebar sebanyak 75 eksemplar dan kembali kepada peneliti sebanyak 59 eksemplar (*response rate* 75,67%). Seluruh kuesioner yang kembali kepada peneliti layak sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster di mana sampel yang mewakili setiap divisi di ketiga direktorat tersebut jumlahnya sama.

4.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Karyawan laki-laki dan perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda dan beberapa orang masih menganggap bahwa laki-laki memiliki kemampuan fisik yang lebih prima daripada perempuan. Karena laki-laki umumnya adalah kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah, maka tekanan seperti ini bisa menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerjanya. Meskipun wanita jarang yang menjadi tulang punggung keluarga, tetapi kebutuhan pribadi wanita lebih beragam. Tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan ini, apalagi jika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, bisa menyebabkan stres. Di bawah ini dapat dilihat komposisi karyawan menurut jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	40,7%
Perempuan	35	59,3%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari Tabel 4.1 Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan laki-laki ada 24 orang (40,7%). Jumlah karyawan perempuan lebih banyak, yaitu 35 orang (59,3%). Hal ini dikarenakan data jumlah calon karyawan yang memenuhi kualifikasi pada saat penerimaan karyawan baru adalah perempuan. Sehingga yang menjadi karyawan PT PLN (Persero), khususnya Direktorat Operasional Indonesia Barat dan Direktorat Operasional Indonesia Timur, jumlahnya lebih banyak perempuan. Sedangkan di Direktorat Jawa-Bali lebih banyak laki-laki. Namun, jumlah keseluruhan karyawan laki-laki tidak dapat menandingi jumlah karyawan wanita secara keseluruhan.

4.1.2.2. Responden Menurut Usia

Usia seorang karyawan akan menentukan kinerjanya di perusahaan. Seorang karyawan yang usianya relatif lebih muda memiliki kekuatan fisik yang lebih prima daripada karyawan yang lebih tua. Tetapi karyawan usianya lebih tua memiliki pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih muda. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menggabungkan karyawan usia muda dan usia tua dengan perbandingan yang seimbang. Berikut ini disajikan data mengenai responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	34	57,6%
31-40 Tahun	14	23,7%
41-50 Tahun	7	11,9%
>50 Tahun	4	6,8%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari data primer di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan di Direktorat Operasional Jawa-Bali, Indonesia Barat, dan Indonesia Timur adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (57,6%). Terbanyak kedua adalah 31-40 tahun sebanyak 14 orang (23,7%). Kemudian 41-50 tahun ada 7 orang (11,9%). Terakhir karyawan berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (6,8%).

Jumlah karyawan dari yang paling banyak sampai paling sedikit berurut sesuai kategori usia, di mana karyawan yang masih muda berjumlah lebih banyak dan kemudian secara gradual jumlahnya semakin berkurang pada kategori usia tua. Hal ini menunjukkan bahwa tiga Direktorat Operasional percaya bahwa karyawan dengan usia yang relatif lebih muda cenderung lebih aktif karena memiliki fisik yang lebih kuat. Karyawan yang lebih muda juga memiliki ide-ide yang lebih baru dan kreatif.

4.1.2.3. Responden Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir seseorang memengaruhi kemampuan dan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi mampu mengerjakan pekerjaan yang lebih rumit daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi juga lebih besar karena mereka diberikan kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang tidak mampu dilakukan karyawan dengan pendidikan yang lebih rendah. Data mengenai responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat di Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	3	5,1%
Diploma	15	25,4%
S1	37	62,7%
S2	4	6,8%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan Direktorat Operasional mayoritas berpendidikan Sarjana (S1). Ada 3 orang karyawan dengan pendidikan akhir Sarjana, atau sebanyak 62,7%. Kemudian karyawan dengan pendidikan Diploma ada 15 orang (25,4%). Di urutan ketiga adalah karyawan dengan pendidikan akhir Magister (S2), yaitu sebanyak 4 orang (6,8%). Terakhir yaitu karyawan dengan pendidikan akhir SMA, yaitu sebanyak 3 orang (5,1%).

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa banyaknya karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana dikarenakan umumnya persyaratan minimal untuk pekerjaan-pekerjaan di Direktorat Operasional adalah Sarjana. Sedangkan

karyawan Diploma diberikan pekerjaan yang sifatnya sangat teknis, seperti sekretariat dan administrasi.

4.1.2.4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja seseorang akan menghubungkan pengalamannya bekerja. Semakin lama seorang karyawan mengabdikan pada sebuah perusahaan, maka pengetahuannya mengenai pekerjaan dan perusahaan akan semakin mendalam. Dengan pengalaman tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada perusahaan. Data mengenai responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 Di bawah ini.

Tabel 4.4
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	3	5,1%
1-5 Tahun	35	59,3%
6-10 Tahun	7	11,9%
>10 tahun	14	23,7%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1-5 tahun, yaitu sebanyak 35 orang (59,3%). Selanjutnya adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 14 orang (23,7%). Karyawan yang sudah bekerja selama 6-10 tahun ada 7 orang (11,9%). Paling sedikit adalah karyawan yang baru bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 3 orang (5,1%).

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja antara 1-5 tahun merupakan karyawan staff. Di mana karyawan BUMN akan naik golongan setiap empat tahun sekali. Terlebih lagi, saat penyebaran kuesioner, ada satu divisi di Direktorat Operasional Indonesia Barat yang

meminta karyawan-karyawan baru mereka untuk mengisi kuesioner tersebut.

4.1.2.5. Responden Menurut Status Perkawinan

Seorang karyawan yang sudah menikah tanggung jawabnya secara umum akan lebih besar daripada yang belum menikah, terutama bagi karyawan laki-laki sebagai kepala keluarga. Tuntutan untuk memenuhi kebutuhan keluarga sekaligus juga untuk mencapai kinerja yang baik di kantor berpotensi untuk menimbulkan stres. Tetapi karyawan yang sudah menikah dianggap bisa berpikir lebih penuh perhitungan dan lebih bijaksana. Berikut ini data responden menurut status perkawinan.

Tabel 4.5
Responden Menurut Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
Menikah	36	61%
Belum Menikah	23	39%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel 4.5 Di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang menikah lebih banyak jumlahnya yaitu 36 orang (61%). Sedangkan karyawan yang belum menikah sebanyak 23 orang (39%). Hal tersebut dikarenakan jangka waktu diklat prajabatan PT PLN (Persero) paling lama adalah 12 bulan terhitung sejak karyawan tersebut terpilih untuk mengikuti Diklat Prajabatan. Isi perjanjian Program Pelatihan dan Pendidikan Prajabatan, tertulis bahwa peserta diklat wajib untuk bersedia tidak menikah selama diklat prajabatan. Sehingga, peserta diklat baru diperbolehkan menikah setelah mereka menyelesaikan Program Pelatihan dan Pendidikan Prajabatan. Waktu 12 bulan untuk diklat prajabatan menurut pihak PT PLN (Persero) bukanlah merupakan waktu yang panjang jika dibandingkan dengan salah satu anak perusahaan PLN

yang diklat prajabatannya sampai 5 tahun, dan selama jangka waktu tersebut juga tidak boleh menikah. Oleh karena itu, dari 59 orang responden, mereka mayoritas menjawab sudah menikah.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang diuji mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan apabila diujikan ke kelompok lain. Untuk mengukur validitas dan reliabilitas digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0.

4.2.1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana perbedaan skor skala pengamatan yang mencerminkan perbedaan sebenarnya antara objek berdasarkan karakteristik yang sedang diukur, dibandingkan dengan kesalahan sistematis dan kesalahan acak (Malhotra, 2004). Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS 19.0 Pearson Correlation dengan melihat nilai Pearson Correlation masing-masing baris (indikator) pada kolom Occupational Stress (Lampiran). Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2006). Yaitu $df = 20 - 2 = 18$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,444.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif (-) serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Indikator	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Stres				
1	Dimensi Ekstraorganisasi			
	• Menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	0,788	0,444	Valid
	• Tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	0,521	0,444	Valid
	• Keluarga tidak mendukung karir	0,565	0,444	Valid
	• Kondisi keuangan tidak mencukupi kebutuhan	0,625	0,444	Valid
2	Dimensi Organisasi			
	• Sistem reward perusahaan tidak setara	0,635	0,444	Valid
	• Perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan	0,829	0,444	Valid
	• Tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0,811	0,444	Valid
	• Keputusan yang diambil berlawanan	0,852	0,444	Valid
3	Dimensi Kelompok			
	• Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja	0,678	0,444	Valid
	• Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	0,697	0,444	Valid
	• Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	0,520	0,444	Valid
	• Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan	0,520	0,444	Valid
	• Supervisor/atasan banyak menuntut	0,846	0,444	Valid
	• Merasa takut saat			

	dipanggil supervisor/atasan	0,669	0,444	Valid
4	Dimensi Individu			
	• Tidak mampu bekerja di bawah tekanan	0,671	0,444	Valid
	• Sulit memenuhi tenggat waktu pekerjaan	0,573	0,444	Valid
	• Merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan sendiri	0,876	0,444	Valid
	• Merasa tertekan dengan berbagai peran yang dijalani, di dalam maupun di luar organisasi	0,728	0,444	Valid
	• Sering jatuh sakit	0,617	0,444	Valid
	• Merasa tidak tenang saat berada di lingkungan kantor	0,815	0,444	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Malas berangkat ke tempat kerja	0,777	0,444	Valid
2	Sering terlambat datang ke tempat kerja	0,475	0,444	Valid
3	Malas pulang ke rumah meskipun sudah lewat jam kerja	0,710	0,444	Valid
4	Istirahat makan siang lebih cepat dari jadwal	0,444	0,444	Valid
5	Kembali dari istirahat lebih lambat dari jadwal	0,589	0,444	Valid
6	Berharap dapat bekerja di akhir pekan	0,738	0,444	Valid
7	Enggan mengambil jatah cuti berlibur	0,913	0,444	Valid
8	Ingin cepat-cepat masuk kerja saat masa liburan	0,637	0,444	Valid
9	Sering melakukan <i>human error</i>	0,684	0,444	Valid
10	Sedang mencari pekerjaan di tempat lain	0,500	0,444	Valid

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Pearson Correlation semua indikator pada setiap variabel berada di atas nilai r

tabel $df = 18$, yaitu 0,444. Karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran berulang kali (Malhotra, 2004). Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach alpha* (koefisien *alpha cronbach*), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbachnya* $> 0,6$ (Nunnaly dalam Ghozali, 2006). Hasil lengkap uji peliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres	0,867	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,701	Reliabel

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan niainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4.3. Pembahasan Jawaban Responden

Pada bagian ini akan disajikan data berdasarkan dimensi dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hal ini untuk memudahkan dalam membaca hasil penelitian yang telah dilakukan. Adapun data untuk membuat tabel tersebut diperoleh dari hasil pengolahan data kuesioner menggunakan software SPSS 19.0 dengan melihat tingkat frekuensi responden dalam memilih jawaban yang tersedia. Opsi-opsi jawaban yang tersedia adalah

Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Ada beberapa dimensi yang dihadirkan pada penelitian ini, yang diambil dari teori stres oleh Fred Luthans dan teori kepuasan kerja menggunakan pengukuran *action tendency* karyawan oleh Edwin A. Locke. Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi berdasarkan dimensi-dimensi pada penelitian ini.

4.3.1. Stres

Variabel stres dalam penelitian ini diukur melalui 4 dimensi, yaitu faktor ekstraorganisasional, faktor organisasional, faktor kelompok, dan faktor individual. Penilaian responden terhadap setiap indikator pada empat dimensi tersebut digambarkan melalui tabel-tabel.

4.3.1.1. Faktor Ekstraorganisasi

Berikut penilaian responden atas dimensi faktor ekstraorganisasi.

Tabel 4.8
Menarik Diri dari Pergaulan di luar Lingkungan Organisasi

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	15	25%
TS	27	46%
KS	16	27%
S	0	0%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa responden mayoritas tidak menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi meskipun intensitas pekerjaan di PT PLN (Persero) Kantor Pusat menyita waktu mereka. Karyawan merasa perlu untuk bergaul di luar lingkungan organisasi karena setiap orang di luar organisasi adalah stakeholder PT PLN (Persero). Masyarakat bisa

tiba-tiba saja mengajukan komplain atas pelayanan PT PLN (Persero) melalui para karyawan. Apabila mereka dapat menjalin hubungan baik dengan masyarakat, komplain-komplain tersebut bisa dicari solusinya agar tidak sampai terjadi protes massal terhadap perusahaan.

Tabel 4.9
Ketidakmampuan Mengikuti Perkembangan Teknologi

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	23	39%
TS	30	51%
KS	4	7%
S	1	2%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Mayoritas karyawan PT PLN (Persero) mengikuti perkembangan teknologi dengan jumlah responden yang menjawab tidak setuju jumlahnya paling banyak yaitu 30 orang (51%). Teknologi sangat penting untuk menunjang pekerjaan. Teknologi memudahkan karyawan untuk berkomunikasi, memecahkan permasalahan yang dialami perusahaan, dan waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas kantor menjadi lebih efisien.

Tabel 4.10
Keluarga Tidak Mendukung Karier Individu

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	33	56%
TS	23	39%
KS	2	3%
S	1	2%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dukungan keluarga penting sebagai motivasi dan sumber semangat karyawan dalam bertugas. Sebanyak 33 orang responden (56%) sangat tidak setuju bahwa keluarga mereka tidak mendukung karier mereka di kantor. Sedangkan yang menjawab setuju hanya 1 orang (2%) dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat setuju.

Tabel 4.11
Kondisi Keuangan Individu Tidak Mencukupi Kebutuhan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	14	24%
TS	28	48%
KS	13	22%
S	2	3%
SS	2	3%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Kondisi keuangan yang tidak mencukupi kebutuhan bisa menjadi sumber stres individu. Namun, dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa hanya dua orang masing-masing (3%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan jumlah responden 28 orang (48%). Hal tersebut dikarenakan bagi karyawan, bekerja di PT PLN (Persero) merupakan sebuah kesenangan, terutama dari segi materi. Sehingga gaji yang mereka terima setiap bulan dari PT PLN (Persero) cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.

4.3.1.2. Faktor Organisasi

Penilaian responden atas dimensi faktor ekstraorganisasi dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.12
Tidak Ada Kesetaraan Sistem Reward di Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	5	8%
TS	17	29%
KS	24	41%
S	11	19%
SS	2	3%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas karyawan Direktorat Operasional PT PLN (Persero) menjawab kurang setuju jika dikatakan tidak ada kesetaraan sistem reward di perusahaan. Ada 24 orang responden (41%) yang menjawab kurang setuju. Sementara itu, 17 orang (29%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.13
Tidak Diberikan Kesempatan untuk Mengembangkan Keterampilan Diri oleh Perusahaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	9	15%
TS	20	34%
KS	23	39%
S	5	9%
SS	2	3%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel 4.13 di atas, hasilnya mayoritas karyawan menjawab kurang setuju dengan jumlah responden 23 orang (39%). Jumlah tersebut berbeda tipis dengan jumlah responden yang menjawab tidak setuju, yaitu 20 orang (34%). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa PT PLN (Persero) memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan keterampilan diri.

Tabel 4.14
Tidak Dilibatkan dalam Proses Pengambilan Keputusan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	6	10%
TS	22	37%
KS	13	22%
S	17	29%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju atas pernyataan “saya tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan”, ada 22 responden (37%) pada opsi pilihan ini. Tetapi ternyata ada juga beberapa responden yang setuju dengan pernyataan ini dengan jumlah responden 17 orang (29%).

Tabel 4.15
Keputusan yang Diambil Berlawanan dengan Ide Individu

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	5	8,5%
TS	20	34%
KS	29	49%
S	5	8,5%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden banyak yang kurang setuju apabila dikatakan bahwa keputusan yang diambil oleh perusahaan berlawanan dengan ide individu. Responden yang menjawab kurang setuju ada 29 orang (49%). Selanjutnya adalah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (34%).

4.3.1.3. Faktor Kelompok

Penilaian responden atas dimensi faktor ekstraorganisasi dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.16

Tidak Ada Kekompakan dalam Kelompok Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	12	20%
TS	31	53%
KS	15	25%
S	0	0%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Kekompakan atau harmonisasi dalam kelompok kerja sangat penting agar hasil pekerjaan kelompok dapat mengakomodir semua ide-ide anggota kelompok. Hal tersebut terlihat dari jawaban-jawaban responden terhadap pernyataan “tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja.” Karyawan Direktorat Operasional dapat dikatakan kompak apabila diberikan pekerjaan kelompok. Mayoritas responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan tersebut dengan jumlah responden 31 orang (53%).

Tabel 4.17

Komunikasi dalam Kelompok Kerja Tidak Lancar

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	9	15%
TS	34	58%
KS	14	24%
S	2	3%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Kekompakan kelompok terjadi karena adanya komunikasi yang lancar di antara anggota kelompok kerja. Hal

tersebut dapat diketahui dari tabel di atas dengan jumlah responden yang menjawab tidak setuju ada 34 orang (58%) diikuti dengan opsi jawaban kurang setuju yang dipilih oleh 14 orang responden (24%).

Tabel 4.18

Sesama Anggota Kelompok Kerja Tidak Saling Mendukung Satu Sama Lain

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	16	27%
TS	30	51%
KS	10	17%
S	3	5%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Kekompakan kelompok juga bisa muncul jika sesama anggota kelompok saling mendukung satu sama lain. Mereka saling membantu anggota kelompok yang kesulitan mengerjakan tugas individu dalam kelompok. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan jawaban responden mayoritas pada opsi tidak setuju dengan jumlah responden 30 orang (51%). Kemudian responden yang menjawab sangat tidak setuju ada 16 orang (27%) dan kurang setuju 10 orang (17%).

Tabel 4.19

Hasil Pekerjaan Kelompok Seringkali Tidak Memuaskan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	5	8,5%
TS	31	52,5%
KS	20	34%
S	3	5%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Hasil pekerjaan kelompok yang dihasilkan dari kekompakan kelompok yang baik akan memuaskan bagi mereka yang mengerjakan maupun yang memberi tugas. Mayoritas responden menjawab tidak setuju apabila dikatakan hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan dengan jumlah responden 31 orang (52,5%). Sedangkan yang menjawab sebaliknya, setuju, hanya ada 3 orang (5%).

Tabel 4.20
Supervisor/Atasan Individu Banyak Menuntut

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	9	15%
TS	26	44%
KS	17	29%
S	7	12%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden umumnya menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “supervisor/atasan saya banyak menuntut.” Karena jika atasan terlalu banyak menuntut, karyawan akan merasa tertekan karena pekerjaannya tidak memenuhi ekspektasi atasan atau atasan selalu merasa ada yang kurang dari pekerjaan karyawan. Hanya ada 7 (12%) orang yang setuju terhadap pernyataan ini. Sedangkan yang menjawab tidak setuju paling banyak, yaitu 26 orang (44%).

Tabel 4.21
Individu Seringkali Merasa Takut Apabila Dipanggil Supervisor/Atasan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	12	20%
TS	25	42%
KS	18	31%
S	4	7%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa para atasan tidak membuat karyawan takut atau cemas ketika dipanggil untuk menemui mereka. Ada 25 orang (42%) yang menjawab tidak setuju dan hanya 4 orang (7%) yang menjawab setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa para atasan di Direktorat Operasional PT PLN (Persero) tidak menciptakan jarak antara mereka dengan para karyawan. Bahwa karyawan akan merasa lebih nyaman dalam mengerjakan tugas apabila atasan bertindak sebagai pembimbing.

4.3.1.4. Faktor Individu

Penilaian responden atas dimensi faktor ekstraorganisasi dapat dilihat melalui tabel-tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 4.22
Tidak Mampu Bekerja di bawah Tekanan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	11	19%
TS	30	51%
KS	11	19%
S	6	10%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Tabel 4.22 di atas memberikan gambaran bahwa karyawan dapat bekerja di bawah tekanan. Tekanan pekerjaan

meningkat biasanya pada saat akhir bulan, menjelang libur hari raya, dan menjelang tutup buku. Ada 30 orang responden (51%) yang menjawab tidak setuju. Hanya ada 1 orang (2%) yang menjawab sangat setuju.

Tabel 4.23

Individu Kesulitan Memenuhi Tenggat Waktu Pekerjaan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	7	12%
TS	35	59%
KS	11	17%
S	4	7%
SS	2	3%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Mayoritas karyawan tidak bermasalah dengan *deadline* (tenggat waktu) pengerjaan tugas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel di atas, sebagian besar responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “saya kesulitan memenuhi tenggat waktu pekerjaan”. Responden yang menjawab opsi tersebut ada 35 orang (59%). Sementara yang menjawab setuju hanya 4 orang (7%) dan sangat setuju lebih sedikit lagi dengan jumlah responden hanya 2 orang (3%).

Tabel 4.24

Individu Merasa Hasil Pekerjaannya Seringkali Tidak Memuaskan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	15	25%
TS	30	51%
KS	11	19%
S	3	5%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Responden banyak menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “saya merasa hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan” dengan jumlah responden 30 orang (51%). Responden yang menjawab sangat sangat tidak setuju dan kurang setuju masing-masing 15 orang (25%) dan 11 orang (19%). Sedangkan yang menjawab setuju hanya 3 orang (5%).

Tabel 4.25
Individu Merasa Tertekan dengan Berbagai Peran yang Dijalani Baik di dalam Maupun di luar Organisasi

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	11	19%
TS	33	56%
KS	13	22%
S	2	3%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Karyawan umumnya tidak merasa tertekan dengan berbagai peran yang dijalannya, baik di lingkungan kantor maupun di luar kantor, seperti rumah tangga, masyarakat, dan atau komunitas sosialnya. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.23 di atas dengan jumlah responden yang menjawab tidak setuju berjumlah lebih dari setengahnya, yaitu 33 orang (56%).

Tabel 4.26
Individu Sering Jatuh Sakit

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	17	29%
TS	26	44%
KS	11	19%
S	5	8%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Kesehatan bagi karyawan Direktorat Operasional pun tidak menjadi masalah yang mengganggu pekerjaan mereka. 26 orang responden (44%) mengaku tidak setuju apabila dikatakan mereka sering jatuh sakit. Hanya 5 orang (8%) yang mengalami masalah kesehatan dengan memilih opsi jawaban setuju.

Tabel 4.27

Individu Merasa Tidak Tenang Ketika Berada di Lingkungan Kantor

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	20	34%
TS	30	51%
KS	9	15%
S	0	0%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Lingkungan kantor juga dapat dikatakan memberikan suasana yang tenang bagi para karyawan. Tenang dalam arti lingkungan kantor tidak membuat para karyawan merasa panik justru menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga karyawan dapat dengan tenang dan fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Responden mayoritas menjawab tidak setuju dengan jumlah responden 30 orang (51%).

4.3.2. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan *action tendency* (Locke dalam Luthans, 2006). *Action tendency* adalah sekumpulan pertanyaan mengenai kecenderungan perilaku karyawan yang akan muncul terkait dengan kepuasan kerjanya. Tindakan-tindakan atau hal-hal apa saja yang akan mereka lakukan atau hindari terkait dengan pekerjaannya. Dengan mengumpulkan informasi-informasi mengenai bagaimana mereka akan bertindak terkait dengan penghargaan mereka terhadap pekerjaan masing-masing, kepuasan kerja dapat diukur. *Action tendency* terdiri dari 10 butir pertanyaan yang

pada penelitian ini diubah ke dalam pernyataan dengan opsi jawaban Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju.

Tabel 4.28
Individu Malas Berangkat ke Tempat Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	12	20%
TS	29	49%
KS	18	31%
S	0	0%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju apabila dikatakan mereka malas berangkat ke tempat kerja. Karena hasil menunjukkan 59 responden (100%) memilih variasi jawaban menolak, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Terbanyak adalah tidak setuju dengan jumlah responden 29 orang (49%).

Tabel 4.29
Individu Sering Terlambat Datang ke Tempat Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	14	24%
TS	13	22%
KS	26	44%
S	6	10%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Sebagaimana tepat waktu menjadi hal yang sulit diterapkan di Indonesia, begitu juga di PT PLN (Persero). Karyawan terkadang datang terlambat datang ke kantor. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya jumlah responden yang menjawab kurang setuju terhadap pernyataan “saya sering terlambat datang ke tempat kerja” sebanyak 26

orang (44%). Mereka kurang setuju apabila dikatakan “sering terlambat”. Mereka terkadang datang terlambat tetapi tidak sering.

Tabel 4.30

Individu Malas Pulang ke Rumah Meskipun Sudah Lewat Jam Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	18	31%
TS	25	42%
KS	12	20%
S	4	7%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Rumah adalah tempat yang dituju karyawan untuk melepas lelah. Mereka bukan orang yang senang berlama-lama di kantor apabila memang pekerjaan mereka sudah selesai. Sedapat mungkin mereka segera pulang ke rumah. 25 responden (42%) menjawab tidak setuju. Selebihnya menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan setuju.

Tabel 4.31

Individu Istirahat Makan Siang Lebih Cepat dari Seharusnya

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	10	17%
TS	27	46%
KS	18	30%
S	4	7%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “saya istirahat makan siang lebih cepat dari seharusnya”. Ada 27 orang (46%) yang menjawab opsi jawaban tersebut. Hal tersebut menunjukkan karyawan Direktorat Operasional tidak melanggar aturan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 4.32
Individu Kembali dari Istirahat Makan Siang Lebih Lambat dari Seharusnya

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	10	17%
TS	25	42%
KS	17	29%
S	7	12%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Individu keluar makan siang tepat pada waktunya, begitu juga kembali dari istirahat makan siang. Meskipun lingkungan di luar kantor PT PLN (Persero) ramai dengan tempat-tempat makan, tetapi karyawan tetap mematuhi aturan perusahaan dengan kembali tepat pada waktunya. 25 responden (42%) menjawab tidak setuju terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.33
Individu Berharap Dapat Bekerja di Akhir Pekan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	30	51%
TS	21	36%
KS	6	10%
S	1	2%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Akhir pekan adalah waktu untuk mengistirahatkan diri sejenak dari kepenatan pekerjaan. Karyawan Direktorat Operasional PT PLN (Persero) memanfaatkan waktu libur ini dengan sebisa mungkin menghindari bekerja di akhir pekan. Sebanyak 30 orang (51%) menjawab sangat tidak setuju terhadap pernyataan ini.

Tabel 4.34
Individu Enggan Mengambil Jatah Cutinya Demi Bekerja

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	29	49%
TS	22	37%
KS	6	10%
S	2	3%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Setiap karyawan memiliki jatah cuti yang dapat mereka manfaatkan untuk berlibur. Mayoritas responden sangat tidak setuju apabila dikatakan mereka enggan mengambil jatah cuti untuk berlibur karena ingin menghabiskan banyak waktu dengan pekerjaannya. Terlihat dari tabel 4.32 di atas, hampir setengah dari jumlah responden, 29 orang (49%), memilih opsi jawaban tersebut.

Tabel 4.35
Individu Ingin Cepat-Cepat Masuk Kerja Saat Sedang Masa Liburan

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	15	25%
TS	25	42%
KS	16	27%
S	3	5%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Hal yang umum terjadi pada manusia adalah ketika mereka tidak melakukan rutinitas mereka dalam waktu beberapa lama, mereka akan merasa ada keinginan untuk kembali melakukan rutinitas tersebut. Hal tersebut juga dirasakan beberapa karyawan PT PLN (Persero). Namun, mayoritas dari mereka tidak setuju ketika ditanya apakah mereka ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan. Sebanyak 25 orang (42%) memilih opsi jawaban tersebut.

Tabel 4.36
Individu Sering Melakukan *Human Error*

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	13	22%
TS	27	46%
KS	18	30%
S	1	2%
SS	0	0%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang menjawab tidak setuju terhadap pernyataan “saya sering melakukan *human error*” paling banyak, yaitu 27 orang (46%). Urutan selanjutnya adalah kurang setuju dengan jumlah responden sebanyak 18 orang (30%) dan sangat tidak setuju 13 orang (22%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti dan fokus karena menginginkan hasil pekerjaannya sebaik mungkin.

Tabel 4.37
Individu Sedang Mencari Lowongan Pekerjaan di Tempat Lain

Jawaban	Frekuensi	Persentase
STS	20	34%
TS	23	39%
KS	6	10%
S	9	15%
SS	1	2%
Total	59	100%

Sumber: diolah penulis, 29 Januari 2012

PT PLN (Persero) menurut beberapa karyawan adalah tempat yang nyaman untuk bekerja, dari segi lingkungan maupun materi yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, banyak karyawan yang sudah merasa betah bekerja di PT PLN (Persero) dan enggan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut dapat diketahui dari banyaknya jumlah responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, 23 orang (39%) dan 20 orang (34%). Hanya 10 orang yang

benar-benar ingin mencari pekerjaan di tempat lain dengan menjawab setuju, 9 orang (15%), dan sangat setuju, 1 orang (2%).

4.4. Analisis Data

Peneliti telah mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan November-Desember 2012. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 19.0. Hasil pengolahan data tersebut kemudian dianalisis oleh peneliti untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian.

4.4.1 Uji Korelasi Non-Parametrik: *Rank Spearman*

Untuk mengetahui korelasi yang terbentuk antara dua variabel dalam statistik non-parametrik, ada dua uji korelasi yang dapat digunakan, yaitu *product moment correlation* atau dikenal dengan korelasi Pearson dan korelasi Rank Spearman (Irianto, 2004). Namun, jika data yang dimiliki berskala ordinal, maka korelasi Pearson tidak dapat digunakan. Oleh karena itu, pada penelitian ini, digunakan uji korelasi Rank Spearman, selain karena data yang dimiliki berskala ordinal, sifat hubungan antar dua variabel cenderung non-linear.

Uji korelasi Rank Spearman dilakukan dengan bantuan SPSS versi 19.0 untuk melihat tingkat hubungan dan nilai kepuasan kerja. Berikut adalah Tabel 4.38 yang menggambarkan korelasi di antara dua variabel tersebut.

Tabel 4.38
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

			Occupational Stress	Job Satisfaction
Spearman's rho	Occupational Stress	Correlation Coefficient	1,000	-,401**
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	59	59
	Job Satisfaction	Correlation Coefficient	-,401**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, dapat diketahui nilai koefisien korelasi atau kekuatan hubungan antara variabel stres dengan variabel kepuasan kerja, yaitu sebesar -0,401. Nilai koefisien korelasi antara dua variabel tersebut bertanda negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel stres dengan variabel kepuasan kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai alfa 0,05. Dengan kata lain, hubungan yang terbentuk antara stres dengan kepuasan kerja negatif dan signifikan.

Sementara itu, untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel stres dengan variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 3.39 mengenai interpretasi koefisien korelasi berikut ini.

Tabel 4.39
Tingkat Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2008.

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas yang menggambarkan tingkat korelasi suatu hubungan, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel stres dengan variabel kepuasan kerja tergolong sedang, di mana nilai koefisien korelasi kedua variabel tersebut berada pada interval koefisien 0.40 – 0.599 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,401. Tingkat hubungan sedang antara variabel remunerasi dengan variabel *employee engagement* tersebut menunjukkan bahwa stres merupakan salah satu faktor yang cukup menurunkan kepuasan kerja karyawan.

4.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kredibilitas H_0 (Irianto, 2004). Setelah melakukan uji hipotesis, akan diketahui hipotesis mana yang ditolak dan hipotesis mana yang diterima. Jika sebelumnya hasil uji korelasi Rank Spearman telah dilakukan, dan diperoleh hasil bahwa variabel stres secara signifikan memiliki hubungan negatif dengan variabel kepuasan kerja, maka hasil tersebut akan dilihat kesesuaiannya dengan hasil uji hipotesis. Berikut ini hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. Hipotesis null (H_0): tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).
2. Hipotesis alternatif (H_a): terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero).

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Berikut ini langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis.

1. t hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

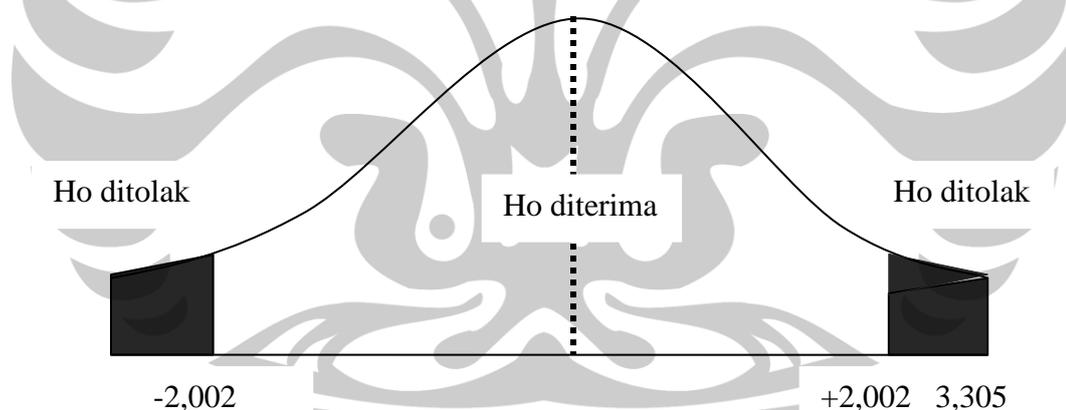
di mana : r = Koefisien korelasi sederhana

n = Jumlah data atau kasus

Jadi, t hitung yang diperoleh ialah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{0,401\sqrt{59-2}}{\sqrt{1-0,161}} = 3,305$$

2. Kemudian, tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $59 - 2 = 57$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), maka hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,002 (lihat pada lampiran). Dengan demikian, dapat dilihat nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $3,305 > 2,002$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05, yaitu $0,002 <$ 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Berikut adalah gambar kurva uji hipotesis (uji t)



Gambar 4.2
Kurva Uji Hipotesis (Uji t)

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan di atas diketahui bahwa H_0 ditolak, artinya bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero). Dengan demikian, hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif.

4.4.3 Ukuran Pemusatan: Modus dan Median

Hubungan yang terbentuk antara stres dengan kepuasan kerja telah diketahui melalui uji korelasi Rank Spearman dan uji t. Hubungan antara stres dengan kepuasan kerja bersifat negatif dan signifikan. Tetapi kondisi masing-masing variabel, yaitu stres dan kepuasan kerja, pada populasi penelitian belum diketahui. Untuk mengetahui bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero) dapat menggunakan ukuran pemusatan (*central tendency*).

Ukuran pemusatan bertujuan untuk menerangkan secara akurat tentang skor atau penilaian suatu objek yang sedang diteliti, baik secara individual maupun kelompok, melalui pengukuran tunggal (Irianto, 2004). Ukuran pemusatan adalah ukuran statistik yang menyatakan bahwa satu skor dapat mewakili keseluruhan distribusi skor atau penilaian yang diteliti. Dengan demikian, ukuran pemusatan merupakan penyederhanaan data untuk mempermudah dalam membuat interpretasi dan menganalisis suatu kesimpulan.

Ada tiga cara untuk mengukur *central tendency*, yaitu modus, median, dan rata-rata. Modus dan median dapat diaplikasikan pada data berskala ordinal, interval, dan rasio, sedangkan rata-rata hanya dapat diaplikasikan pada data berskala interval dan rasio (Sekaran, 2000). Pada penelitian ini data yang digunakan berskala ordinal. Oleh karena itu, ukuran pemusatan yang dapat digunakan hanya modus dan median.

1. Modus

Modus adalah satu kategori di antara sekian banyak kategori dalam suatu distribusi data yang memiliki jumlah observasi paling banyak atau persentase paling tinggi (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Pada penelitian ini modus dapat diketahui dengan membuat tabel distribusi frekuensi kategori jawaban setiap variabel. Ada lima kategori jawaban pada penelitian ini, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan

STS (Sangat Tidak Setuju). Berikut tabel distribusi frekuensi kategori jawaban untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.40

Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Stres

Kategori Jawaban	Frekuensi
SS	13
S	81
KS	284
TS	548
STS	254

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Dari Tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa kategori jawaban Tidak Setuju paling sering dipilih oleh 59 responden dalam menjawab 20 pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, modus data kategori jawaban pada variabel stres adalah Tidak Setuju.

Tabel 4.41

Tabel Distribusi Frekuensi Kategori Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi
SS	80
S	154
KS	143
TS	120
STS	93

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Tabel 4.41 di atas menunjukkan bahwa kategori jawaban Setuju paling sering dipilih oleh 59 responden dalam menjawab 20 pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian, kategori jawaban Setuju merupakan modus data kategori jawaban pada variabel kepuasan kerja.

2. Median

Median adalah hasil perhitungan yang membagi data menjadi dua bagian sama besar sesuai dengan urutan (Knoke, Bohrnstedt, dan Mee, 2002). Artinya, data yang berada di atas median merupakan kelompok data urutan tinggi, dan data yang berada di bawah median merupakan kelompok data urutan rendah.

Untuk mengetahui median data dalam bentuk distribusi frekuensi, caranya adalah dengan menambahkan satu kolom, yaitu kolom frekuensi kumulatif. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka ganjil, urutan kategori yang tepat berada di tengah adalah mediannya. Jika frekuensi kumulatif merupakan angka genap, maka cari dua nilai tengah, kedua nilai tersebut dijumlahkan dan kemudian dibagi dengan 2. Kategori jawaban yang mencakup angka hasil perhitungan tersebut merupakan median data. Berikut ini perhitungan median data kategori jawaban setiap variabel.

Tabel 4.42
Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif
Kategori Jawaban Variabel Stres

Kategori Jawaban	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif
SS	13	13
S	81	94
KS	284	378
TS	548	926
STS	254	1180

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Frekuensi kumulatif untuk data kategori jawaban variabel stres adalah 1180. Frekuensi kumulatif merupakan angka genap. Dua nilai tengahnya adalah 590 dan 591. Kedua angka tersebut dijumlahkan kemudian dibagi dengan 2, $\frac{590 + 591}{2} = 590,5$. 590,5 berada pada cakupan kategori Tidak Setuju. Dengan demikian,

Tidak Setuju adalah median data kategori jawaban pada variabel stres.

Tabel 4.43
Tabel Distribusi Frekuensi Kumulatif
Kategori Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Kategori Jawaban	Frekuensi	Frekuensi Kumulatif
SS	80	80
S	154	234
KS	143	377
TS	120	497
STS	93	590

Sumber: diolah penulis, 27 April 2012

Frekuensi kumulatif untuk data kategori jawaban variabel stres adalah 590. Frekuensi kumulatif merupakan angka genap. Dua nilai tengahnya adalah 295 dan 296. Kedua angka tersebut dijumlahkan kemudian dibagi dengan 2, $\frac{295 + 296}{2} = 295,5$. 295,5 berada pada cakupan kategori Kurang Setuju. Dengan demikian, Tidak Setuju adalah median data kategori jawaban pada variabel stres.

Melalui perhitungan modus dan median, kondisi variabel stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat diketahui. Jika median membagi data menjadi dua bagian, tinggi dan rendah, dan modus merupakan nilai yang sering muncul, maka posisi modus pada salah satu kelompok data dapat menjadi gambaran apakah karyawan yang mengalami stres kerja atau kepuasan kerja jumlahnya paling banyak atau paling sedikit.

Pada variabel stres kerja, modus data kategori jawaban adalah Tidak Setuju dengan jumlah 548 observasi. Median datanya adalah Tidak Setuju. Modus data berada di sekitar median data karena keduanya sama-sama Tidak Setuju. Jika dibuat urutan datanya satu

persatu maka akan terlihat bahwa 39% dari jumlah observasi kategori Tidak Setuju berada di atas median, dan 61% lagi berada di bawah median. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi stres sebagian besar karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero) cenderung rendah.

Pada variabel kepuasan kerja, modus data kategori jawaban adalah Setuju dengan jumlah observasi 154. Median datanya adalah Kurang Setuju. Kategori jawaban setuju seluruhnya berada pada kelompok data urutan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan kerja sebagian besar karyawan di tiga Direktorat PT PLN (Persero) termasuk tinggi.

Hasil perhitungan modus dan median data kategori jawaban untuk mengetahui kondisi stres dan kepuasan kerja karyawan dapat memberikan gambaran mengapa hubungan antara stres dengan kepuasan kerja bersifat negatif dan kekuatan hubungannya tergolong sedang. Hal tersebut dikarenakan kondisi stres sebagian besar karyawan cenderung rendah. Meskipun sebagian kecil dari modus variabel stres di antaranya tergolong tinggi. Karyawan mengalami stres sewaktu-waktu dan bahwa stres merupakan efek psikologis yang tidak dapat dihindari. Beberapa responden bahkan merasa bahwa karyawan perlu mengalami stres karena stres bisa menjadi hal memacu semangat apabila karyawan dapat menyalurkan stres tersebut kepada hal-hal yang positif. Lain halnya dengan stres, kondisi kepuasan kerja sebagian besar karyawan tergolong tinggi. Hal ini dirasakan karyawan karena menurut mereka bekerja di PT PLN (Persero) merupakan sebuah kesenangan tersendiri. Mereka menyenangi pekerjaan mereka dan mereka senang karena perusahaan menghargai pekerjaan mereka.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Teori-teori dan berbagai penelitian umumnya menyatakan bahwa ada hubungan yang terbentuk antara stres dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Hubungan tersebut sifatnya negatif. Pada penelitian “Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero)” ini hasilnya kurang lebih sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis. Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi stres sebagian besar karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero) cenderung rendah. Sedangkan kondisi kepuasan kerja sebagian besar karyawan tergolong tinggi.
2. Stres berhubungan negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero) dengan kekuatan hubungan sedang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pendekatan secara personal terhadap karyawan-karyawan di PT PLN (Persero) perlu dilakukan sejak jauh-jauh hari sebelum penelitian dilakukan agar terdapat respon dan partisipasi yang lebih baik untuk menunjang penelitian.
2. Peneliti menyarankan agar penelitian-penelitian selanjutnya di PT PLN (Persero) mengangkat permasalahan aktual yang ada di dalam perusahaan seputar Manajemen Sumber Daya Manusia atau mengenai keunggulan perusahaan, seperti misalnya *Knowledge Management* atau topik-topik lain yang diangkat dari permasalahan yang terjadi di lingkungan PT PLN (Persero).

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, Michael. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited. 2006.
- Badan Pusat Statistik Kota Tarakan. *Pengumpulan data*. (n.d). diunduh Mei 5, 2011 pukul 11.10. <http://tarakankota.bps.go.id>
- Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research. 1975.
- Cooper, C., U. Rout dan B. Faragher. (1989). "Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stres among General Practitioners." *B Medical Journal* 298 (1989): 366-370.
- Cummins, R.C. (1990). "Job Stres and the Buffering Effort of Supervisory Support." *Group and Organizational Studies* 15 (1990): 92-104.
- Dakwatuna. *Fraksi PKS Tolak Rencana Kenaikan Tarif Dasar Listrik*. 17 September 2011. Diunduh Oktober 7, 2011 pukul 13.16. <http://www.dakwatuna.com>
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi*. Ed. ke-7. Terjemahan. Jakarta: Erlangga. 1995.
- Djumena, Erlangga. *Pertamina, Perusahaan Idaman 2010*. 2 Februari 2011. Diunduh September 27, 2011 pukul 10.17. <http://nasional.kompas.com>
- Fletcher, J.B. dan R. Payne. (1971). "Stres and Work: A Review and a Theoretical Framework, Part 1." *Personnel Review* 9 (1971): 1-20.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. Ed. ke-8. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2003.
- Gujarati, Damodar N. *Basic Econometrics*. Ed. ke-4. New York: The McGraw-Hill Companies. 2004.

- Heinisch, D.A. dan S.M. Jex. "Negative Affectivity and Gender as Moderators of the Relationship between Work-Related Stressors and Depressed Mood at Work." *Work and Stress* 11 (1997): 46–57.
- Irianto, Agus. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. 2003.
- Ivancevich, J. M. dan D. C. Gangster, peny. *Job Stress: From Theory to Suggestion*. New York: Haworth Press. 1987.
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons. 2002.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Handbook of Energy and Economic Statistic of Indonesia*. Jakarta: Kementerian ESDM. 2009.
- Knocke, David, Bohrnstedt, George W., dan Alisa Potter Mee. *Statistics for Social Data Analysis*. Ed. ke-4. California: Thomson Learning, Inc.
- Locke, E.A. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally. 1976.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Malhotra, N.K. *Marketing research: An applied orientation*. Ed. ke-4. New Jersey: Prentice Hall. 2004.
- Maslow, Abraham. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 50 (1943): 370-396.
- Motowidlo, S.J., J.S. Packard, dan M.R. Manning. "Occupational Stress: Its causes and Consequences for Job Performance." *Journal of Applied Psychology* 71 (1986): 618–629.
- Munandar, A.S. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI Press. 2001.
- Neuman, Lawrence W. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon. 1997.
- Pascal Smart Consulting. *Uji Asumsi Klasik*. 30 Juni 2009. Diunduh Februari 6, 2012 pukul 12.39. <http://www.konsultanstatistik.com>

- Prasetyo, Bambang dan Lina M. Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- PT PLN (Persero). *Profil Perusahaan*. (n.d.). diunduh Oktober 9, 2011 pukul 18.32. <http://www.pln.co.id>
- Qomariyah, Nurul. *Kisah Kisruh Kenaikan TDL*. 14 Juli 2010. Diunduh Oktober 7, 2011 pukul 12.59. <http://finance.detik.com>
- Republik Indonesia. *Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara*. Lembaran RI Tahun 2003, No. 70. Sekretariat Negara. Jakarta. 2003.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. Ed. ke-10. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2003.
- Robbins, Stephen P. dan Nancy Langton. *Fundamentals of Organizational Behavior*. Canadian Ed. ke-3. Toronto: Pearson Education, Inc. 2006.
- Ross, R.R. dan E.M. Altmaier. *Intervention in Occupational Stres*. London: Sage Publication Ltd. 1994.
- Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*. Ed. ke-3. New York: John Wiley & Sons, Inc. 2000.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 1995.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. *Metode Penelitian Survai*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia. 1989.
- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 1995.
- Spector, P.E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage. 1997.

Spector, P.E., D.J. Dwyer, dan S.M. Jex. "Relations of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources." *Journal of Applied Psychology* 73 (1988): 11-19.

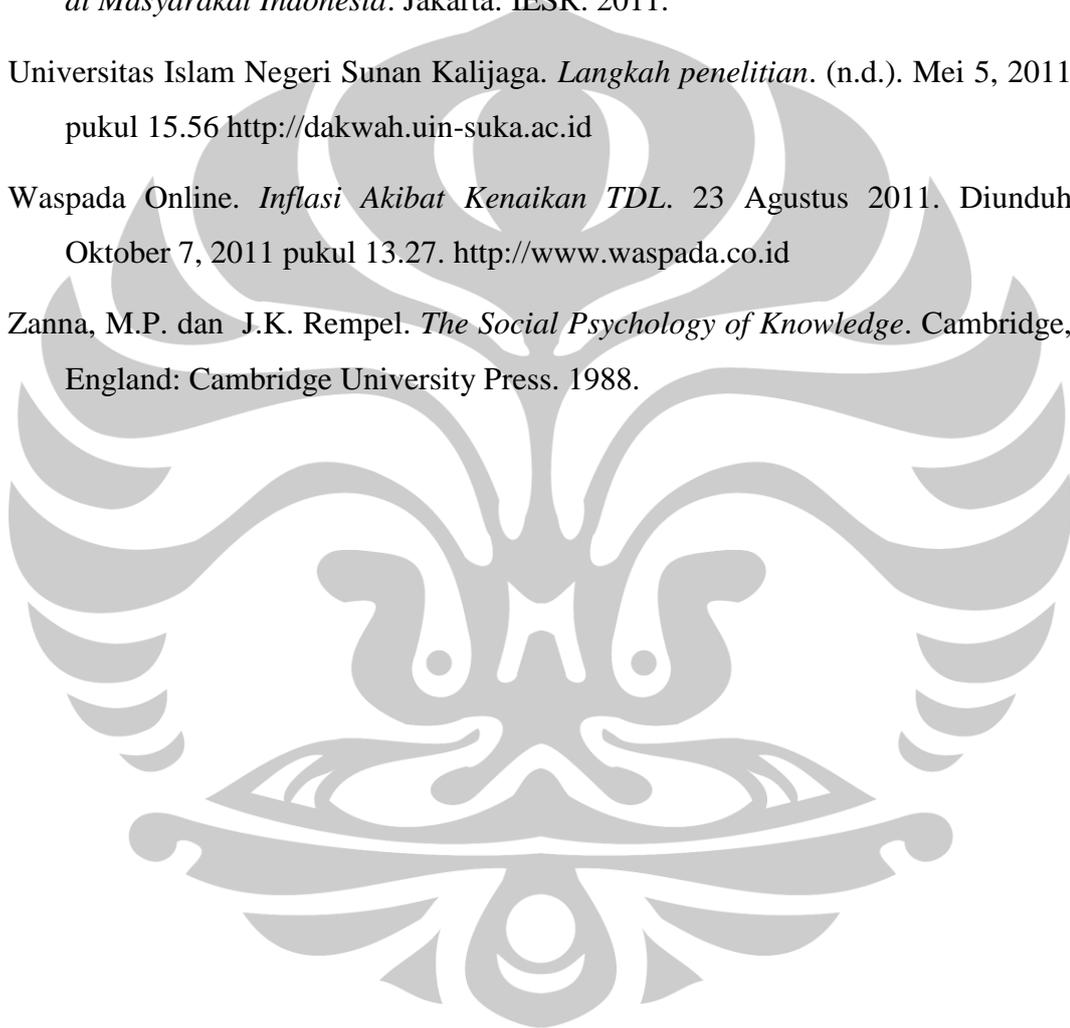
Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2008.

Tumiwa, Fabby dan Henriette Imelda. *Kemiskinan Energi: Fakta-Fakta yang Ada di Masyarakat Indonesia*. Jakarta: IESR. 2011.

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. *Langkah penelitian*. (n.d.). Mei 5, 2011 pukul 15.56 <http://dakwah.uin-suka.ac.id>

Waspada Online. *Inflasi Akibat Kenaikan TDL*. 23 Agustus 2011. Diunduh Oktober 7, 2011 pukul 13.27. <http://www.waspada.co.id>

Zanna, M.P. dan J.K. Rempel. *The Social Psychology of Knowledge*. Cambridge, England: Cambridge University Press. 1988.





**KUESIONER PENELITIAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
PROGRAM SARJANA REGULER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

No. Kuesioner:

--	--	--

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I
Karyawan/Karyawati
PT PLN (Persero)

Dengan hormat,

Dengan ini saya Khoirinnisa El Karimah (0806349125) mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Program Sarjana Reguler Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Jawaban Anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian saya ini. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa bagaimana “Hubungan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero)”.

Jawaban yang anda berikan tidak dinilai benar atau salah, tetapi saya sangat mengharapkan kejujuran dan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan kuesioner yang disediakan. Demi kepentingan penelitian, peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas responden. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerja sama anda dalam mensukseskan penelitian ini.

Hormat Saya,

Khoirinnisa El Karimah

(lanjutan)

Lembar Kuesioner Penelitian**Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner**

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pertanyaan/ Pernyataan. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.

Data Responden :

1) Jenis Kelamin

Laki-laki Perempuan

2) Usia

20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun > 50 tahun

3) Pendidikan terakhir

SMA/Sederajat S1 S3
 Diploma S2

4) Masa Kerja

< 1 tahun 6 – 10 tahun
 1 – 5 tahun > 10 tahun

5) Status Perkawinan

Menikah Belum Menikah

(lanjutan)

Petunjuk pengisian kuesioner Hubungan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero):

- Jawablah “pernyataan” berikut berdasarkan persepsi/penilaian Anda terkait dengan konsep Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan
- Beri tanda silang (X) pada salah satu opsi jawaban yang Anda pilih
- Keterangan opsi jawaban untuk setiap item pernyataan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Stres

No	Dimensi	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Ekstraorganisasi	• Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi					
		• Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi					
		• Keluarga tidak mendukung karir saya					
		• Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya					
2	Organisasi	• Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini					
		• Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan					
		• Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan					

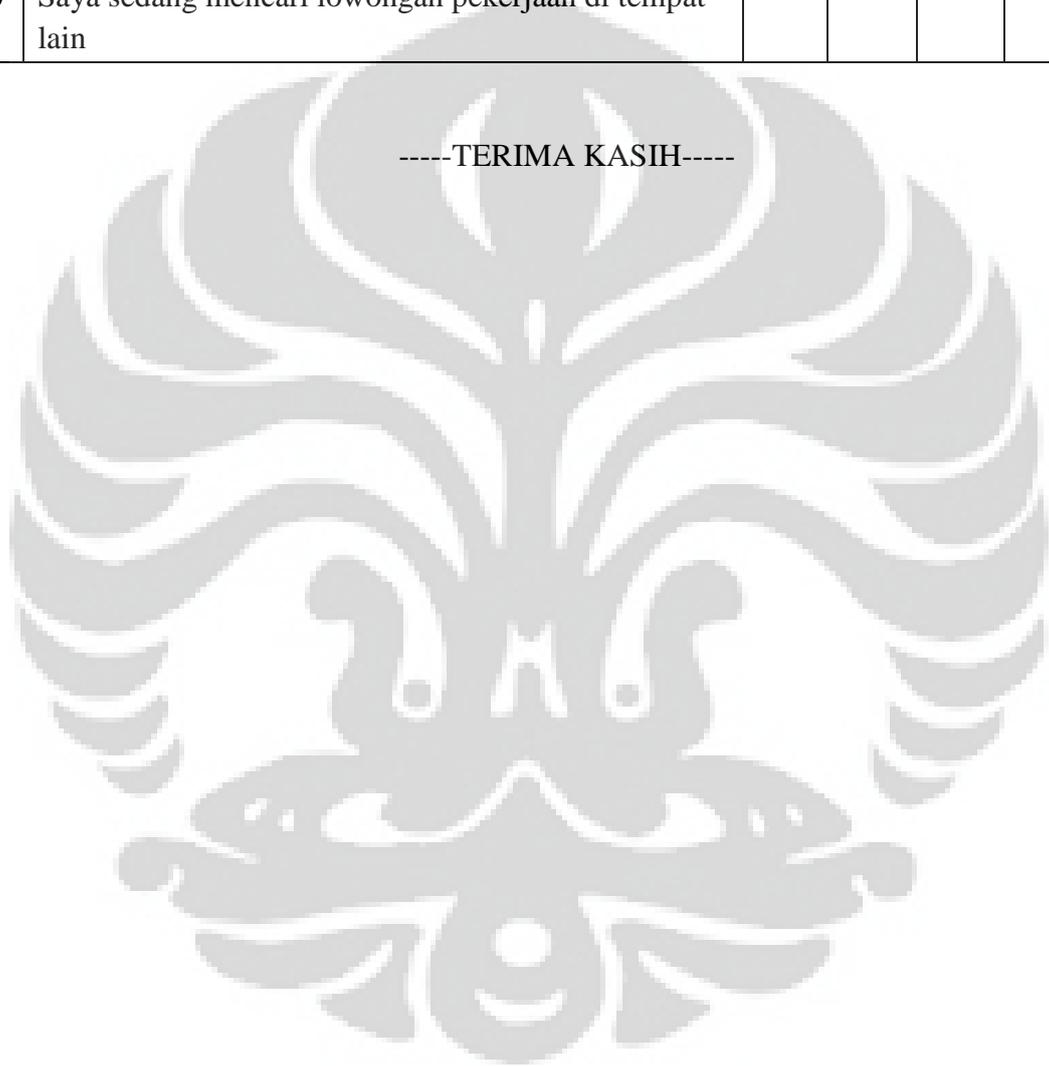
		<ul style="list-style-type: none"> Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya 					
3	Kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Tidak ada kekompakan di dalam kelompok kerja 					
		<ul style="list-style-type: none"> Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar 					
		<ul style="list-style-type: none"> Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain 					
		<ul style="list-style-type: none"> Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan 					
		<ul style="list-style-type: none"> Supervisor/atasan saya banyak menuntut 					
		<ul style="list-style-type: none"> Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya 					
4	Individu	<ul style="list-style-type: none"> Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan 					
		<ul style="list-style-type: none"> Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan 					
		<ul style="list-style-type: none"> Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan 					
		<ul style="list-style-type: none"> Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi 					
		<ul style="list-style-type: none"> Saya sering jatuh sakit 					
		<ul style="list-style-type: none"> Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor 					

2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja					
2	Saya sering terlambat datang ke tempat kerja					
3	Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja					
4	Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya					

5	Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya					
6	Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan					
7	Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur					
8	Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan					
9	Saya sering melakukan <i>human error</i>					
10	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain					

-----TERIMA KASIH-----



Lampiran 2: Output SPSS

```
COMPUTE var36=var6 + var7 + var8 + var9 + var10 + var11 + var12 + var13 + var14 + var15 + var16 + var17 +
var18 + var19 + var20 + var21 + var22 + var23 + var24 + var25.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE var37=var26 + var27 + var28 + var29 + var30 + var31 + var32 + var33 + var34 + var35.
```

```
EXECUTE.
```

```
CORRELATIONS
```

```
  /VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21
var22 var23 var24 var25 var36
```

```
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
GET
```

```
  FILE='C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav'.
```

```
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

```
CORRELATIONS
```

```
  /VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21
var22 var23 var24 var25 var36
```

```
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations**Notes**

Output Created		02-Mar-2012 10:36:31
Comments		
Input	Data	C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21 var22 var23 var24 var25 var36 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.218
	Elapsed Time	00 00:00:00.382

[DataSet1] C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Correlations

		Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	Keluarga tidak mendukung karir saya	Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya	Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini	Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan	Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya
Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 20	.588** .006 20	.535** .015 20	.610** .004 20	.632** .003 20	.650** .002 20	.616** .004 20	.700** .001 20
Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.588** .006 20	1 20	.585** .007 20	.531** .016 20	.156 .511 20	.383 .095 20	.234 .321 20	.192 .417 20
Keluarga tidak mendukung karir saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535** .015 20	.585** .007 20	1 20	.618** .004 20	.304 .192 20	.609** .004 20	.562** .010 20	.449 .047 20
Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610** .004 20	.531** .016 20	.618** .004 20	1 20	.466 .038 20	.577** .008 20	.510 .021 20	.427 .060 20
Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.632** .003 20	.156 .511 20	.304 .192 20	.466 .038 20	1 20	.697** .001 20	.706** .001 20	.653** .002 20
Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.650** .002 20	.383 .095 20	.609** .004 20	.577** .008 20	.697** .001 20	1 20	.850** .000 20	.827** .000 20
Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616** .004 20	.234 .321 20	.562** .010 20	.510** .021 20	.706** .001 20	.850** .000 20	1 20	.779** .000 20
Keputusan yang diambil seringkali berlawanan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.700** .001 20	.192 .417 20	.449 .047 20	.427 .060 20	.653** .002 20	.827** .000 20	.779** .000 20	1

dengan ide saya	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.619** .004 20	.497* .026 20	.388 .091 20	.309 .185 20	.163 .491 20	.355 .125 20	.391 .088 20	.525* .017 20
Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626** .003 20	.469 .037 20	.236 .316 20	.232 .326 20	.066 .782 20	.323 .165 20	.256 .275 20	.509 .022 20
Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.250 .287 20	-.225 .339 20	-.210 .375 20	-.268 .253 20	.016 .946 20	.194 .412 20	.082 .731 20	.166 .484 20
Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.066 .783 20	-.296 .205 20	-.193 .414 20	.000 1.000 20	.050 .835 20	.078 .743 20	.023 .923 20	.277 .236 20
Supervisor/atasan saya banyak menuntut	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.172 .470 20	-.422 .064 20	-.353 .126 20	-.200 .399 20	-.036 .881 20	-.057 .813 20	-.072 .762 20	.141 .554 20
Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.244 .299 20	.000 1.000 20	.000 1.000 20	.267 .255 20	.160 .500 20	.336 .147 20	.372 .106 20	.514 .020 20
Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499 .025 20	.404 .077 20	.655** .002 20	.655** .002 20	.443 .050 20	.760** .000 20	.771** .000 20	.668** .001 20
Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.543 .013 20	.340 .142 20	.554 .011 20	.460 .041 20	.634** .003 20	.673** .001 20	.759** .000 20	.634** .003 20
Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.234 .320 20	-.091 .702 20	.070 .770 20	.161 .497 20	.343 .139 20	.236 .317 20	.451 .046 20	.274 .243 20
Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.083 .727 20	-.059 .806 20	-.396 .084 20	-.338 .145 20	-.071 .767 20	-.112 .640 20	-.056 .813 20	.206 .385 20
Saya sering jatuh sakit	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.049 .838	.181 .446	-.183 .439	-.119 .618	-.018 .941	-.084 .724	-.074 .755	-.133 .575

	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor	Pearson Correlation	.113	.254	.009	.142	.098	.087	.065	.132
	Sig. (2-tailed)	.634	.280	.971	.549	.681	.714	.784	.578
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Occupational Stress	Pearson Correlation	.788**	.521*	.565**	.625**	.635**	.829**	.811**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.009	.003	.003	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

		Tidak ada kekompekan dalam kelompok kerja	Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	Hasil pekerjaan kelompok kerja sering kali tidak memuaskan	Supervisor/atasan saya banyak menuntun	Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya	Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan	Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan
Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	Pearson Correlation	.619**	.626**	-.250	-.066	-.172	.244	.499	.543
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.287	.783	.470	.299	.025	.013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	Pearson Correlation	.497*	.469*	-.225	-.296	-.422	.000	.404	.340
	Sig. (2-tailed)	.026	.037	.339	.205	.064	1.000	.077	.142
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Keluarga tidak mendukung karir saya	Pearson Correlation	.388	.236	-.210	-.193	-.353	.000	.655	.554
	Sig. (2-tailed)	.091	.316	.375	.414	.126	1.000	.002	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya	Pearson Correlation	.309	.232	-.268	.000	-.200	.267	.655	.460
	Sig. (2-tailed)	.185	.326	.253	1.000	.399	.255	.002	.041
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini	Pearson Correlation	.163	.066	.016	.050	-.036	.160	.443	.634
	Sig. (2-tailed)	.491	.782	.946	.835	.881	.500	.050	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan	Pearson Correlation	.355	.323	.194	.078	-.057	.336	.760**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.125	.165	.412	.743	.813	.147	.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.391 .088 20	.256 .275 20	.082 .731 20	.023 .923 20	-.072 .762 20	.372 .106 20	.771** .000 20	.759** .000 20
Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.525 .017 20	.509 .022 20	.166 .484 20	.277 .236 20	.141 .554 20	.514 .020 20	.668** .001 20	.634** .003 20
Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 20	.851** .000 20	-.046 .849 20	.201 .396 20	.102 .669 20	.537 .015 20	.422 .064 20	.245 .297 20
Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.851** .000 20	1 .000 20	-.154 .517 20	.101 .672 20	.135 .570 20	.418 .067 20	.263 .263 20	.108 .651 20
Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.046 .849 20	-.154 .517 20	1 .009 20	.571** .009 20	.337 .146 20	.358 .121 20	.258 .272 20	.056 .816 20
Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.201 .396 20	.101 .672 20	.571** .009 20	1 .000 20	.711** .000 20	.665** .001 20	.147 .537 20	-.210 .375 20
Supervisor/atasan saya banyak menuntut	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.102 .669 20	.135 .570 20	.337 .146 20	.711** .000 20	1 .000 20	.587 .007 20	-.106 .657 20	-.399 .081 20
Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.537 .015 20	.418 .067 20	.358 .121 20	.665** .001 20	.587 .007 20	1 .035 20	.473 .699 20	.092 .699 20
Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.422 .064 20	.263 .263 20	.258 .272 20	.147 .537 20	-.106 .657 20	.473 .035 20	1 .000 20	.719** .000 20
Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.245 .297 20	.108 .651 20	.056 .816 20	-.210 .375 20	-.399 .081 20	.092 .699 20	.719** .000 20	1 20
Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.101 .672 20	-.172 .468 20	.149 .530 20	-.073 .758 20	.053 .824 20	.065 .787 20	.442 .051 20	.517 .019 20
Saya merasa tertekan dengan berbagai peran	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.305 .191	.326 .161	.258 .272	.238 .313	.334 .151	.271 .248	-.010 .967	-.157 .508

yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya sering jatuh sakit	Pearson Correlation	.014	-.015	.263	-.271	-.373	-.238	.088	.000
	Sig. (2-tailed)	.954	.948	.263	.248	.105	.312	.714	1.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor	Pearson Correlation	.030	.175	.109	-.018	-.158	-.171	.206	.044
	Sig. (2-tailed)	.901	.462	.648	.941	.506	.470	.384	.853
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
Occupational Stress	Pearson Correlation	.671**	.573**	.178	.197	.020	.520*	.846**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.454	.406	.932	.019	.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

		Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan	Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi	Saya sering jatuh sakit	Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor	Occupational Stress
Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	Pearson Correlation	.234	.083	-.049	.113	.788**
	Sig. (2-tailed)	.320	.727	.838	.634	.000
	N	20	20	20	20	20
Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	Pearson Correlation	-.091	-.059	.181	.254	.521*
	Sig. (2-tailed)	.702	.806	.446	.280	.018
	N	20	20	20	20	20
Keluarga tidak mendukung karir saya	Pearson Correlation	.070	-.396	-.183	.009	.565**
	Sig. (2-tailed)	.770	.084	.439	.971	.009
	N	20	20	20	20	20
Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya	Pearson Correlation	.161	-.338	-.119	.142	.625**
	Sig. (2-tailed)	.497	.145	.618	.549	.003
	N	20	20	20	20	20
Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini	Pearson Correlation	.343	-.071	-.018	.098	.635**
	Sig. (2-tailed)	.139	.767	.941	.681	.003
	N	20	20	20	20	20
Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan	Pearson Correlation	.236	-.112	-.084	.087	.829**
	Sig. (2-tailed)	.317	.640	.724	.714	.000
	N	20	20	20	20	20

Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.451 .046 20	-.056 .813 20	-.074 .755 20	.065 .784 20	.811 .000 20
Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.274 .243 20	.206 .385 20	-.133 .575 20	.132 .578 20	.852 .000 20
Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.101 .672 20	.305 .191 20	.014 .954 20	.030 .901 20	.678 .001 20
Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.172 .468 20	.326 .161 20	-.015 .948 20	.175 .462 20	.697 .008 20
Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.149 .530 20	.258 .272 20	.263 .263 20	.109 .648 20	.520 .454 20
Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.073 .758 20	.238 .313 20	-.271 .248 20	-.018 .941 20	.520 .406 20
Supervisor/atasan saya banyak menuntut	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.053 .824 20	.334 .151 20	-.373 .105 20	-.158 .506 20	.846 .932 20
Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.065 .787 20	.271 .248 20	-.238 .312 20	-.171 .470 20	.669 .019 20
Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.442 .051 20	-.010 .967 20	.088 .714 20	.206 .384 20	.671 .000 20
Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.517 .019 20	-.157 .508 20	.000 1.000 20	.044 .853 20	.573 .001 20
Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .282 20	.282 .229 20	.151 .526 20	.222 .346 20	.876 .103 20
Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.282 .229 20	1 .026 20	.496 .026 20	.422 .064 20	.728 .334 20
Saya sering jatuh sakit	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.151 .526 20	.496 .026 20	1 .001 20	.666 .001 20	.617 .624 20
Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.222 .346 20	.422 .064 20	.666 .001 20	1 .176 20	.815 .176 20
Occupational Stress	Pearson Correlation	.376	.228	.117	.315	1

	Sig. (2-tailed)	.103	.334	.624	.176	
N		20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

/VARIABLES=var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35 var37
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		02-Mar-2012 10:38:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35 var37 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.078
	Elapsed Time	00 00:00:00.066

[DataSet1] C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Correlations

		Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Saya sering terambat datang ke tempat kerja	Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja
Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Pearson Correlation	1	.356	.586
	Sig. (2-tailed)		.123	.007
	N	20	20	20
Saya sering terambat	Pearson Correlation	.356	1	.358

datang ke tempat kerja	Sig. (2-tailed) N	.123 20		.121 20
Saya malas pulag ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.586** .007 20	.358 .121 20	1 20
Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.152 .521 20	.297 .204 20	.117 .622 20
Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334 .150 20	.372 .106 20	.196 .408 20
Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.549 .012 20	.347 .134 20	.496 .026 20
Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.183 .440 20	.240 .307 20	.716** .000 20
Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.583** .007 20	.018 .942 20	.388 .091 20
Saya sering melakukan human error	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.449* .047 20	.180 .447 20	.345 .136 20
Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.073 .758 20	-.504* .024 20	-.226 .338 20
Job Satisfaction	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .000 20	.475* .034 20	.710** .000 20

Correlations

		Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya	Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan
Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.152 .521 20	.334 .150 20	.549 .012 20
Saya sering terambat datang ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.297 .204 20	.372 .106 20	.347 .134 20
Saya malas pulag ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.117 .622 20	.196 .408 20	.496 .026 20
Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 20	.794** .000 20	.375 .103 20
Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.794** .000 20	1 20	.478 .033 20
Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.375 .103 20	.478* .033 20	1 20
Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.413 -.194 20	.507 -.157 20	.151 .525 20
Saya ingin cepat-cepat	Pearson Correlation	-.061	.090	.525*

masuk kerja saat sedang masa liburan	Sig. (2-tailed) N	.798 20	.707 20	.018 20
Saya sering melakukan human error	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491 .028 20	.426 .061 20	.467 .038 20
Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.380 .098 20	-.255 .278 20	-.306 .190 20
Job Satisfaction	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.444 .050 20	.589 .006 20	.738 .000 20

Correlations

		Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan	Saya sering melakukan human error
Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.183 .440 20	.583 .007 20	.449 .047 20
Saya sering terambat datang ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.240 .307 20	.018 .942 20	.180 .447 20
Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.716 .000 20	.388 .091 20	.345 .136 20
Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.194 .413 20	-.061 .798 20	.491 .028 20
Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.157 .507 20	.090 .707 20	.426 .061 20
Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.151 .525 20	.525 .018 20	.467 .038 20
Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .060 20	.427 .060 20	-.016 .947 20
Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.427 .060 20	1 .409 20	.195 .409 20
Saya sering melakukan human error	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.016 .947 20	.195 .409 20	1 20
Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.093 .696 20	.216 .360 20	.222 .347 20
Job Satisfaction	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.413 .070 20	.637 .003 20	.684 .001 20

Correlations

	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	Job Satisfaction
--	---	------------------

Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.073 .758 20	.777 .000 20
Saya sering terambat datang ke tempat kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.024 -504 20	.475* .034 20
Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.338 -226 20	.710** .000 20
Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.098 -380 20	.444 .050 20
Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.278 -255 20	.589** .006 20
Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.190 -306 20	.738** .000 20
Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.696 -093 20	.913 .070 20
Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216 .360 20	.637** .003 20
Saya sering melakukan human error	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.222 .347 20	.684* .001 20
Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 20	.500** 1.000 20
Job Satisfaction	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 20	1 20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21
var22 var23 var24 var25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		02-Mar-2012 10:39:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		20
Missing Value Handling	Matrix Input Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21 var22 var23 var24 var25 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00 00:00:00.031
	Elapsed Time		00 00:00:00.021

[DataSet1] C:\Users\Acer\Documents\My Stuff\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

RELIABILITY

/VARIABLES=var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created	02-Mar-2012 10:39:30
Comments	

Input	Data	C:\Users\Acer\Documents\My Stuff\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Matrix Input Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	Cases Used	RELIABILITY /VARIABLES=var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00 00:00:00.016
	Elapsed Time	00 00:00:00.013

[DataSet1] C:\Users\Acer\Documents\My Stuff\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

FREQUENCIES VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21 var22 var23 var24 var25 var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35
/BARCHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created		07-Feb-2012 11:19:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=var6 var7 var8 var9 var10 var11 var12 var13 var14 var15 var16 var17 var18 var19 var20 var21 var22 var23 var24 var25 var26 var27 var28 var29 var30 var31 var32 var33 var34 var35 /BARChart FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00 00:00:39.702
	Elapsed Time	00 00:00:36.167

[DataSet1] C:\Users\Acer\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Statistics

		Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi	Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi	Keluarga tidak mendukung karir saya	Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya	Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan	Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan	Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya	Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan	Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja	Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar	Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain	Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan	Supervisor/atasan saya banyak menuntut
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya	Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan	Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi	Saya sering jatuh sakit	Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja	Saya sering terambat datang ke tempat kerja	Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja	Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya	Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan	Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur	Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan	Saya sering melakukan human error	Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain
N	Valid	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table**Saya menarik diri dari pergaulan di luar lingkungan organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	25.4	25.4	25.4
	TS	27	45.8	45.8	71.2
	KS	16	27.1	27.1	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	23	39.0	39.0	39.0
	TS	30	50.8	50.8	89.8
	KS	4	6.8	6.8	96.6
	S	1	1.7	1.7	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Keluarga tidak mendukung karir saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	33	55.9	55.9	55.9
	TS	23	39.0	39.0	94.9
	KS	2	3.4	3.4	98.3
	S	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Kondisi keuangan saya saat ini tidak mencukupi kebutuhan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	23.7	23.7	23.7
	TS	28	47.5	47.5	71.2
	KS	13	22.0	22.0	93.2
	S	2	3.4	3.4	96.6
	SS	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward di perusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.5	8.5	8.5
	TS	17	28.8	28.8	37.3
	KS	24	40.7	40.7	78.0
	S	11	18.6	18.6	96.6
	SS	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.3	15.3	15.3
	TS	20	33.9	33.9	49.2
	KS	23	39.0	39.0	88.1
	S	5	8.5	8.5	96.6
	SS	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.2	10.2	10.2
	TS	22	37.3	37.3	47.5
	KS	13	22.0	22.0	69.5
	S	17	28.8	28.8	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Keputusan yang diambil seringkali berlawanan dengan ide saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.5	8.5	8.5
	TS	20	33.9	33.9	42.4
	KS	29	49.2	49.2	91.5
	S	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya tidak mampu bekerja di bawah tekanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	18.6	18.6	18.6
	TS	30	50.8	50.8	69.5
	KS	11	18.6	18.6	88.1
	S	6	10.2	10.2	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya kesulitan untuk memenuhi tenggat waktu pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	11.9	11.9	11.9
	TS	35	59.3	59.3	71.2
	KS	11	18.6	18.6	89.8
	S	4	6.8	6.8	96.6
	SS	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	20.3	20.3	20.3
	TS	31	52.5	52.5	72.9
	KS	15	25.4	25.4	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Komunikasi dalam kelompok kerja tidak lancar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.3	15.3	15.3
	TS	34	57.6	57.6	72.9
	KS	14	23.7	23.7	96.6
	S	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sesama anggota kelompok kerja tidak saling mendukung satu sama lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	16	27.1	27.1	27.1

TS	30	50.8	50.8	78.0
KS	10	16.9	16.9	94.9
S	3	5.1	5.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan kelompok seringkali tidak memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8.5	8.5	8.5
	TS	31	52.5	52.5	61.0
	KS	20	33.9	33.9	94.9
	S	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Supervisor/atasan saya banyak menuntut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	15.3	15.3	15.3
	TS	26	44.1	44.1	59.3
	KS	17	28.8	28.8	88.1
	S	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya seringkali merasa takut ketika supervisor/atasan memanggil saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	20.3	20.3	20.3
	TS	25	42.4	42.4	62.7
	KS	18	30.5	30.5	93.2
	S	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Menurut saya, hasil pekerjaan saya seringkali tidak memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	25.4	25.4	25.4
	TS	30	50.8	50.8	76.3
	KS	11	18.6	18.6	94.9
	S	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya merasa tertekan dengan berbagai peran yang saya jalani, baik di dalam maupun di luar organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	18.6	18.6	18.6
	TS	33	55.9	55.9	74.6
	KS	13	22.0	22.0	96.6
	S	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering jatuh sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	28.8	28.8	28.8
	TS	26	44.1	44.1	72.9
	KS	11	18.6	18.6	91.5
	S	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering merasa tidak tenang ketika berada di dalam lingkungan kantor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	20	33.9	33.9	33.9
	TS	30	50.8	50.8	84.7
	KS	9	15.3	15.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya merasa malas berangkat ke tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	18	30.5	30.5	30.5
	TS	29	49.2	49.2	79.7
	STS	12	20.3	20.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering terambat datang ke tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	6	10.2	10.2	10.2
	KS	26	44.1	44.1	54.2
	TS	13	22.0	22.0	76.3
	STS	14	23.7	23.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya malas pulang ke rumah walaupun sudah lewat jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	30.5	30.5	30.5
	TS	25	42.4	42.4	72.9
	KS	12	20.3	20.3	93.2
	S	4	6.8	6.8	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya istirahat makan siang lebih cepat dari yang seharusnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	4	6.8	6.8	6.8
	KS	18	30.5	30.5	37.3
	TS	27	45.8	45.8	83.1
	STS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya kembali dari istirahat makan siang lebih lambat dari yang seharusnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	7	11.9	11.9	11.9
	KS	17	28.8	28.8	40.7
	TS	25	42.4	42.4	83.1
	STS	10	16.9	16.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya berharap dapat bekerja di akhir pekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	30	50.8	50.8	50.8
	TS	21	35.6	35.6	86.4
	KS	6	10.2	10.2	96.6
	S	1	1.7	1.7	98.3
	SS	1	1.7	1.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya enggan mengambil jatah cuti saya untuk berlibur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	29	49.2	49.2	49.2
	TS	22	37.3	37.3	86.4
	KS	6	10.2	10.2	96.6
	S	2	3.4	3.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya ingin cepat-cepat masuk kerja saat sedang masa liburan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	25.4	25.4	25.4
	TS	25	42.4	42.4	67.8
	KS	16	27.1	27.1	94.9
	S	3	5.1	5.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sering melakukan human error

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	1	1.7	1.7	1.7
	KS	18	30.5	30.5	32.2
	TS	27	45.8	45.8	78.0
	STS	13	22.0	22.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Saya sedang mencari lowongan pekerjaan di tempat lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	1.7	1.7	1.7

S	9	15.3	15.3	16.9
KS	6	10.2	10.2	27.1
TS	23	39.0	39.0	66.1
STS	20	33.9	33.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

GET

FILE='C:\Users\Toshiba\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Toshiba\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav'
/COMPRESSED.

NONPAR CORR

/VARIABLES=var36 var37

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Nonparametric Correlations

Notes

Output Created		26-Apr-2012 06:10:22
Comments		
Input	Data	C:\Users\Toshiba\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	59
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=var36 var37 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00 00:00:00,000
	Elapsed Time	00 00:00:00,101
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

[DataSet1] C:\Users\Toshiba\Documents\My Stuffs\Semester 7\Skripsi\SPSS\Skripsi Oh Yeah.sav

Correlations

			Occupational Stress	Job Satisfaction
Spearman's rho	Occupational Stress	Correlation Coefficient	1,000	-,401**
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	59	59
	Job Satisfaction	Correlation Coefficient	-,401**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tingkat signifikansi untuk uji satu arah
0.05 0.025 0.01 0.005 0.0005
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah
0.1 0.05 0.02 0.01 0.001

df = (N-2)

1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3931	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2421	0.2671	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2397	0.2647	0.3341

Tabel r untuk df = 101 - 150

Tingkat signifikansi untuk uji satu arah
0.05 0.025 0.01 0.005 0.0005
 df = (N-2)
Tingkat signifikansi untuk uji dua arah
0.1 0.05 0.02 0.01 0.001

101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1856	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1185	0.1410	0.1670	0.1845	0.2345
193	0.1182	0.1406	0.1666	0.1840	0.2339
194	0.1179	0.1403	0.1662	0.1835	0.2333
195	0.1176	0.1400	0.1658	0.1830	0.2327
196	0.1173	0.1396	0.1654	0.1825	0.2321
197	0.1170	0.1393	0.1650	0.1820	0.2315
198	0.1167	0.1390	0.1646	0.1815	0.2309
199	0.1164	0.1386	0.1642	0.1810	0.2303
200	0.1161	0.1383	0.1638	0.1805	0.2297

Hubungan Stress, Ketidimanan Diri, dan Ketidakhadiran Kerja, FISIP UI, 2012



Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 5: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Khoirinnisa El Karimah
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 26 Juli 1991
Alamat : Perumahan Bojong Depok Baru I Jalan Semeru II
Blok GP-2 RT 01 RW 16 Bojonggede, Bogor
Nomor Telepon/E-mail : 083811198345/nisaelkareema@gmail.com
Nama Orangtua
Ayah : Aris Munandar
Ibu : Ida Hamidah

Riwayat Pendidikan Formal

SD : SD Islam Terpadu Ummul Quro
SMP : SMP Islam Terpadu Ummul Quro
SMA : SMA Negeri 3 Bogor

Prestasi

1. Tahun 2007, dalam bidang Bahasa Inggris, *Outstanding Student* Level Intermediate 2 Term II/2007 Lembaga Bahasa dan Pendidikan Profesional LIA Pakuan Bogor
2. Tahun 2007, dalam bidang Bahasa Inggris, *Outstanding Student* Level Intermediate 3 Term III/2007 LBPP LIA Pakuan Bogor (2007)