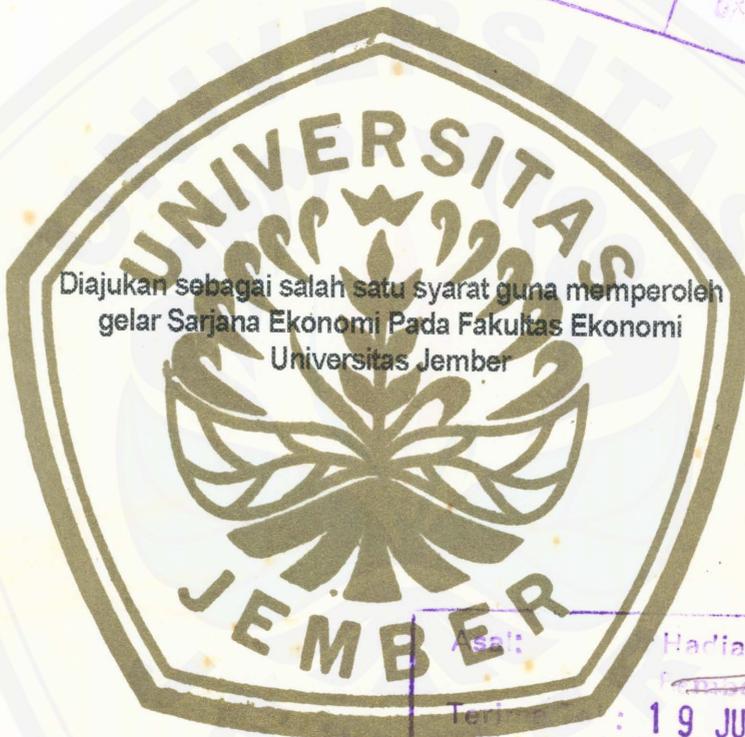


PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI DAN
OPERASIONAL PADA PT. RENGGANIS PERDANA
ARGONINDO CABANG JEMBER

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Asal:	Hadiah	Klass
Tanggal:	19 JUL 2002	600.3
No. Induk:	1220	S47
Oleh: KLASIR / PENYALIN:		P e1

Drajat Hadi Sanyoto
NIM : 960810201235

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP PERILAKU DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN ADMINISTRASI DAN
OPERASIONAL PADA PT. RENGGANIS PERDANA ARGONINDO
CABANG JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Drajat Hadi Sanyoto

N. I. M. : 960810201235

J u r u s a n : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

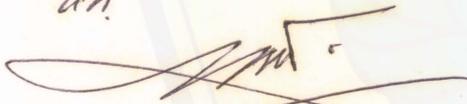
3 Juni 2002

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua,

an



Drs. Kamarul Imam, M.Sc

NIP. 130 935 418

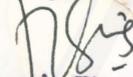
Sekretaris,



Drs. Sriyono, MM

NIP. 131 624 476

Anggota,



Purnamio Titisari, SE, M.Si

NIP. 132 258 070

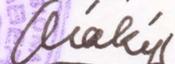


Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

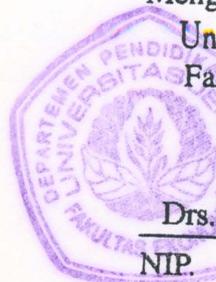
Fakultas Ekonomi

Dekan,



Drs. H. Liakip, SU

NIP. 130 531 976



TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember

Nama Mahasiswa : Drajat Hadi Sanyoto

N I M : 960810201235

Jurusan : Manajemen

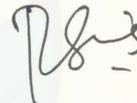
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I



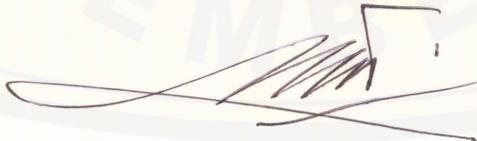
Drs. Sjamsuri
NIP. 130 287 119

Pembimbing II



Purnamie Titisari S.E, M.Si
NIP. 132 258 070

Ketua Jurusan



Drs. IKM. Dwipayana M.S
NIP. 130 781 341

Tanggal Persetujuan: 20 Mei 2002

Skripsi ini persembahkan teruntuk:

- § Ayahku, yang telah membesarkan dan mendewasakanmu. Aku tetap bagian dari jiwa dan harapanmu yang dahulu.*
- § Ibu, untuk keikhlasan dalam dalam pengorbanan, asuhan dan bimbingan. Inilah persembahkanmu yang terbaik, maafkan aku atas raga yang takkan mampu aku kembalikan.*
- § Adikku, dengan segala bentuk dorongan agar semua pekerjaan ini cepat terselesaikan. Jadikanlah hidupmu tetap yang terbaik, untukku, ayah, ibumu dan orang-orang yang mengasihimu.*
- § Bunda, pemberi kehangatan, keindahan dan kedamaian dalam perjalananku. Sekian jauh perjalanan bersama kita tempuh, disaat mesti bertahan terkadang kita lelah dan kalah. Akan kubangun lagi prasasti cinta kita dari puingnya, lalu bertekad mengusir siapa saja yang lancang mengusiknya.*
- § Bapak dan ibu di Gondanglegi, Malang untuk kenikmatan pada hamparan rumputmu yang menghijaz, maafkan aku bila kurang sopan telah memetik bunga terindahmu untuk aku tanam dalam taman hatiku.*
- § Andhika Bagaskara Adiputra dan Anggita Kartika Maharani Adiguna, yang selalu menjadikanku untuk tetap selangkah kedepan. Engkaulah anak kecocokkan jiwa atas peleburan dua jiwa dan keyakinan.*
- § Almamaterku tercinta.*

“..... bahwasanya manusia tidak akan dapat , melainkan apa-apa yang ia dapat usahakan.”

(Qs. An – Najm 39)

“Wanita adalah bagian dari tulang rusuk kiri pria paling atas yang bengkok, jika meluruskan dengan kekerasan maka ia akan patah, jika dibiarkan ia akan tetap bengkok. Ketulusan , kasih sayang dan kelembutan adalah cara yang terbaik.”

(Hadist Rosullulah)

“Tat Twam Asi-Tat Twam Asi”

Kita adalah Tuhan, Tuhan adalah kita. Tuhan akan selalu berada dalam setiap denyut nadi manusia.

(Bung Karno Penyambung Lidah Rakyat Indonesia)

“Kerja adalah cinta yang ngejawantahi, dan jika kau tiada sanggup bekerja dengan cinta, hanya dengan enggan maka lebih baik jika engkau meninggalkannya, lalu mengambil tempat di depan gapura candi untuk meminta sedekah dari mereka yang telah bekerja dengan sukacita.”

(Kahlil Gibran)

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi dan Operasional ini bertujuan untuk lebih mengetahui bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember pada bulan Maret tahun 2002.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang ada pada saat sekarang ini dan kemudian memprediksikan permasalahan tersebut pada keadaan di masa yang akan datang. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada calon responden. Untuk pengambilan sampel digunakan metode *non probability sampling* karena peluang dari elemen populasi yang dipilih tidak diketahui. Tipe dari *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan) dalam bentuk *quota sampling* (pengambilan sampel kuota). Cara ini digunakan apabila pengambilan sampel dilaksanakan berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditekankan pada ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember pada bagian administrasi dan operasional, yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan. Data yang telah diolah kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil evaluasi tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan menunjukkan adanya peningkatan selama tiga tahun terakhir yakni sebesar 16%. Melalui persamaan regresi linier sederhana didapatkan hasil $Y = 101,667 + 0,023 X$, sedangkan nilai kritis untuk taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95% dengan dua sisi pengujian yang besarnya $N = 35$ sebesar $\pm 0,042$. Hal ini berarti bahwa variabel tekanan pekerjaan (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel perilaku dan kepuasan kerja (Y). Untuk mengetahui signifikansi hubungan kedua variabel digunakan uji - t dengan hasil sebesar 0,1 sedangkan nilai atau harga kritisnya adalah 0,042 yang berarti $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$. Jadi pengaruh antara variabel tekanan pekerjaan (X) dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja signifikan.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana dan uji - t dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara tekanan pekerjaan dengan perilaku dan kepuasan kerja.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan Operasional dan Administrasi Pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember”**.

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan yang tidak ternilai besarnya dalam bentuk bimbingan, penguatan gagasan, petunjuk maupun berbagai fasilitas yang diperlukan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

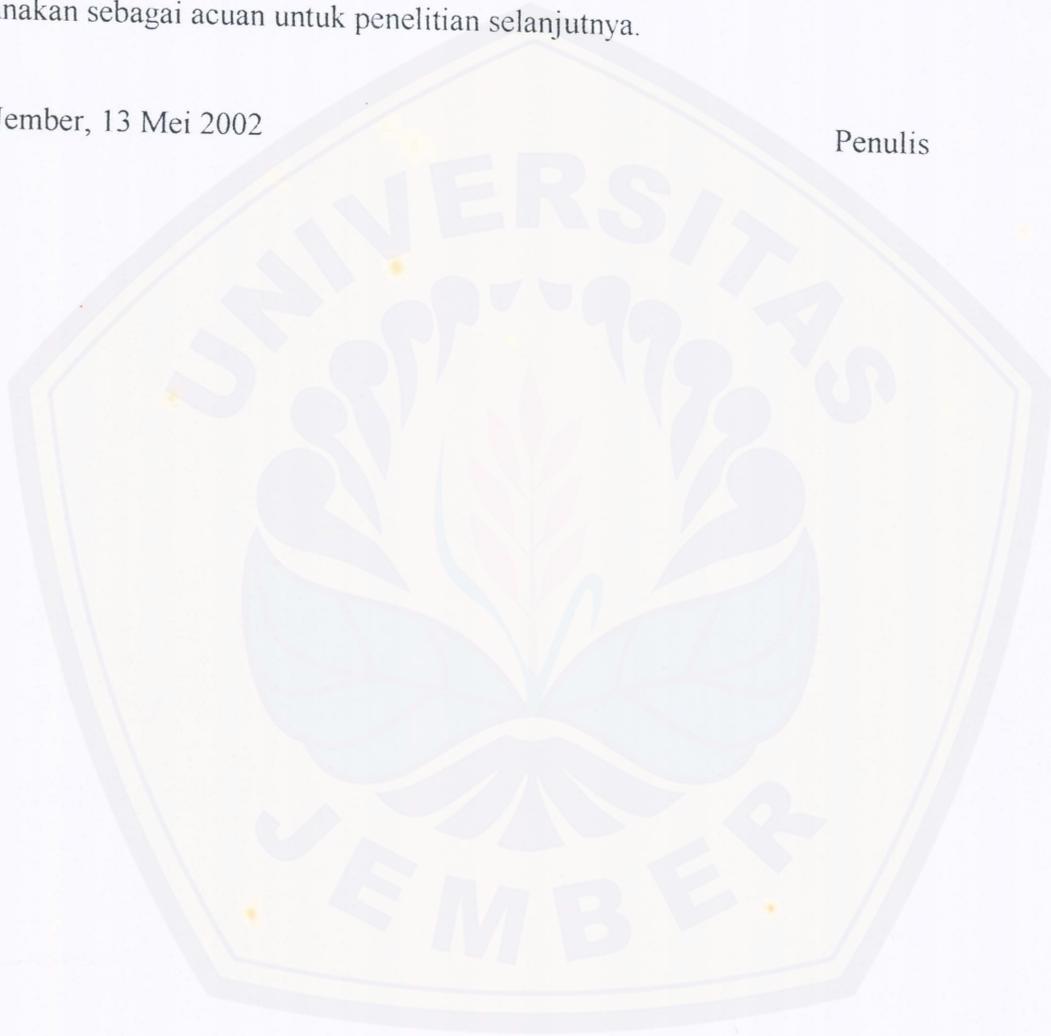
1. Bapak Drs. Liakip, SU. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Drs. IKM. Dwipayana, M.S. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Bapak Imam Mas'ud, A.k selaku dosen wali selama masa perkuliahan penulis.
4. Bapak Drs. Sjamsuri atas kesediaan untuk membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Purnamie Titisari, SE, Msi. atas waktu, bimbingan dan dorongan yang diberikan kepada penulis agar penyusunan skripsi ini dapat cepat terselesaikan dengan hasil yang optimal.
6. Bapak Drs. M. Idham Kholik selaku Kepala Bagian Personalia PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.
7. Ibu Arie Sulistyarningsih, S.E selaku Kepala Bagian Keuangan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.
8. “Mas Sigit”, selaku Kepala Bagian Operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember yang telah memberikan data-data yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Semua staf dan karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember terutama “Mas Beni” selaku staf Personalia yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayah dan Ibu atas segala daya dan upaya dalam menjadikan anak-anaknya menjadi manusia mandiri, dan atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menikmati bangku perkuliahan.
11. Bapak dan Ibu di Gondanglegi Malang, yang telah memberikan bantuan yang sangat besar kepada penulis dengan segala bentuknya.
12. Indah Kartika Wardani atas semua pengorbanannya, semoga perkawinan dua jiwa tersebut cepat terlaksana.
13. Nicko dan Inuk atas keihlasannya meminjamkan segala sesuatunya yang sangat dibutuhkan oleh penulis dalam penyelesaian skripsi ini dan bantuan dalam perhitungan manualnya, kelak kita akan kembali bertemu pada waktu dan kesempatan yang lebih baik sebagai manusia yang mampu menghidupi dirinya sendiri.
14. “Pak Tua” yang selalu dengan kesediaannya mengantarkan ke setiap tujuan yang diinginkan oleh penulis walaupun dengan kesulitan-kesulitannya yang terkadang menghambat kegiatan yang telah terjadwal.
15. Para kru di Bamboleo, Mas Edi, Mas Imam, dan Mas Gepeng yang telah membantu menyelesaikan segala kesulitan yang dihadapi penulis, bahkan terkadang sampai larut malam.
16. Teman-teman Manajemen Ganjil 96 (MAGIC) atas kekompakkan dan kebersamaan yang telah dibina selama ini.
17. Teman-teman dan semua pihak yang telah memberikan bantuan atas terselesaikannya skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini telah diusahakan sebaik mungkin, namun demikian penulis menyadari bahwa pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masih sangat terbatas, sehingga skripsi ini masih jauh dari sempurna. Tak ada gading yang tak retak. Oleh sebab itu saran dan kritik selalu diharapkan untuk masa selanjutnya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membaca terutama bila digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Jember, 13 Mei 2002

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAKSI	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Hipotesis	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya	4
2.2 Pengertian dan Sifat Tekanan	7
2.2.1 Pengertian Tekanan	7
2.2.2 Sifat Tekanan	11
2.3 Sumber-sumber Tekanan	12

2.3.1 Faktor Penekan Dari Lingkungan Kerja	13
2.3.2 Faktor Penekan Dari Luar Lingkungan Kerja	22
2.3.3. Faktor Penekan Dari Diri Pribadi	23
2.4 Gejala-gejala Stres	23
2.5 Pengaruh Stres Terhadap Perilaku Kerja	26
2.6 Kepuasan Kerja	29
2.7 Pengaruh Tekanan Dengan Perilaku dan Kepuasan Kerja	32
III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Rancangan Penelitian	33
3.2 Prosedur Pengumpulan Data	33
3.2.1 Jenis dan Sumber Data	33
3.2.2 Metode Pengumpulan Data	34
3.2.3 Metode Pengambilan Sampel	34
3.3 Definisi dan Identifikasi Variabel Operasional	34
3.3.1 Definisi Variabel Operasional	34
3.3.2 Identifikasi Variabel Operasional	35
3.4 Kerangka Pemecahan Masalah	36
3.5 Metode Analisis Data	37
3.5.2 Uji Teori Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember	37
3.5.2.1 Menghitung Tingkat Kemangkiran Karyawan	37
3.5.2.2. Pengukuran Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan	38

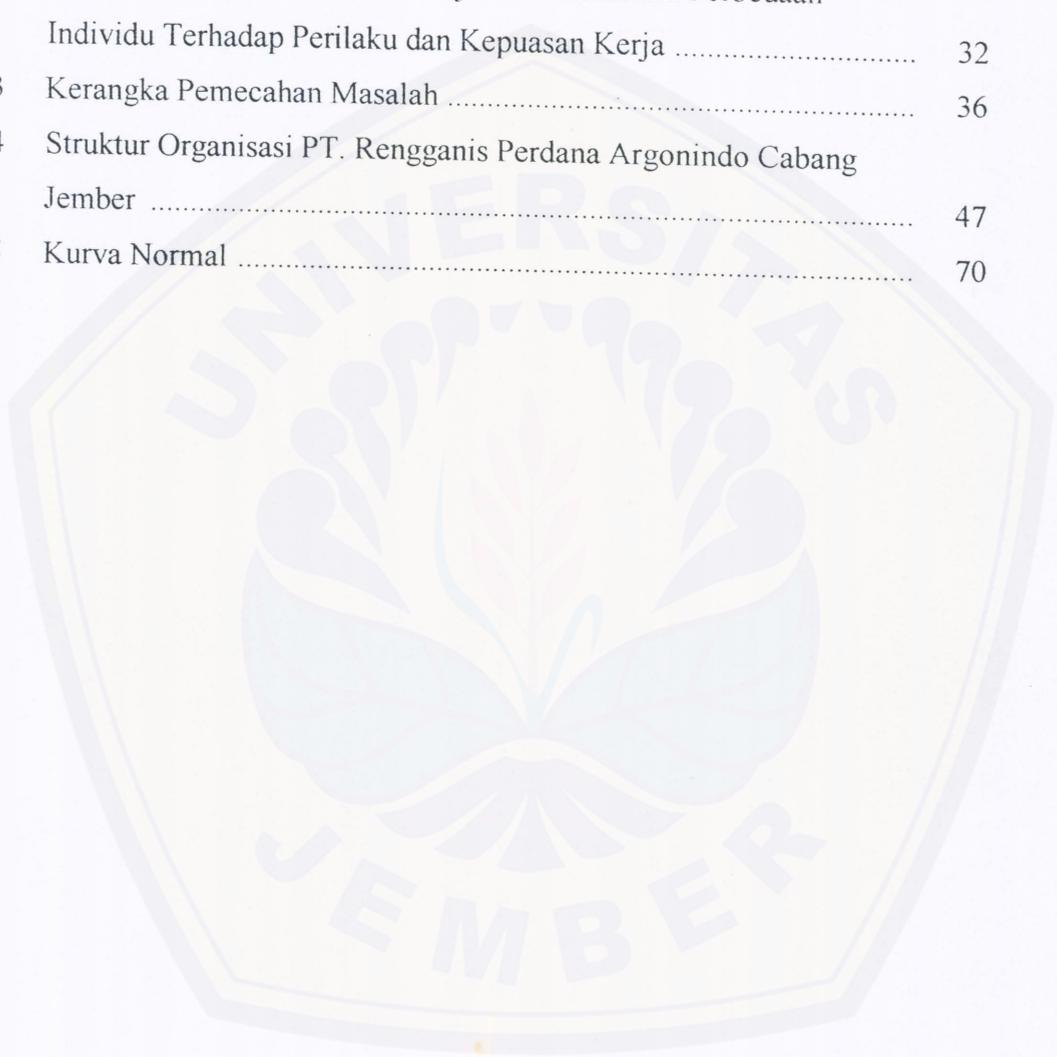
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember	45
4.1.2 Struktur Organisasi	46
4.1.3 Personalia	52
4.1.3.1 Jenis dan Jumlah Karyawan	53
4.1.3.2 Jumlah Pengemudi	54
4.1.3.3. Waktu dan Kehadiran Karyawan	54
4.1.4 Sistem Penggajian	56
4.1.4.1 Ketentuan Upah dan Gaji	56
4.1.4.2 Upah di Luar Gaji Pokok	58
4.1.5 Kesejahteraan Karyawan	58
4.1.6 Kegiatan Pokok PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember	59
4.2 Analisis Data	60
4.2.1 Uji Teori Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember	60
4.2.1.1 Menghitung Tingkat Kemangkiran Karyawan	60
4.2.1.2 Pengukuran Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan	62
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Jumlah Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember (Tahun 2001)	53
2 Jumlah Pengemudi	54
3 Jumlah Hari Kerja Per-tahun (*) dan Jumlah Absensi Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember Tahun 1999-2001 (dalam hari)	56
4 Perbandingan Tingkat Prosentase Kemangkiran Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember periode Januari 1999 sampai dengan Desember 2001	61
5 Perolehan Nilai Responden Untuk Variabel Tekanan Pekerjaan	63
6. Perolehan Nilai Responden Untuk Variabel Perilaku dan Kepuasan Kerja	65

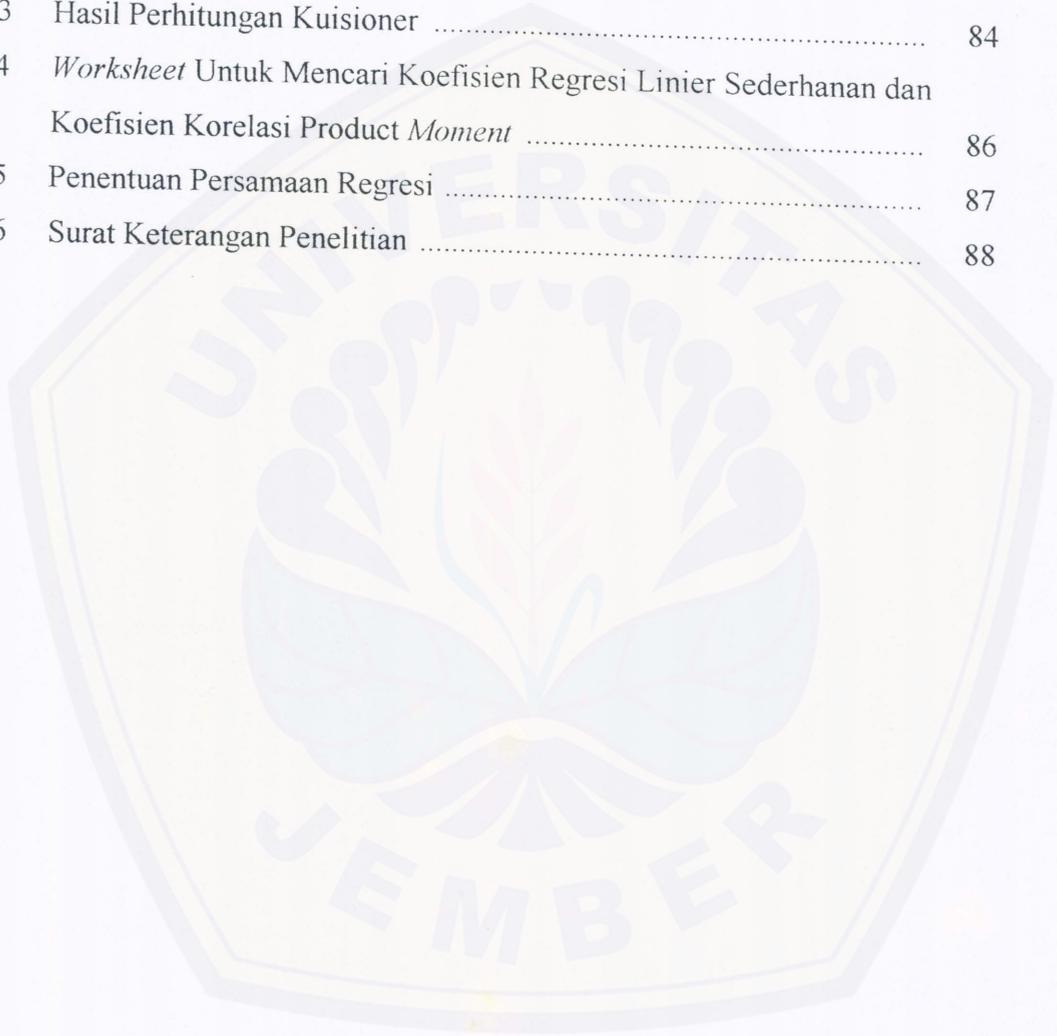
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 “A Stress Performance Model”	10
2 Model Pengaruh Tekanan Pekerjaan Berdasarkan Perbedaan Individu Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja	32
3 Kerangka Pemecahan Masalah	36
4 Struktur Organisasi PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember	47
5 Kurva Normal	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Distribusi t Pada Beberapa Level Probabilitas	78
2 Kuisisioner	79
3 Hasil Perhitungan Kuisisioner	84
4 <i>Worksheet</i> Untuk Mencari Koefisien Regresi Linier Sederhanan dan Koefisien Korelasi Product <i>Moment</i>	86
5 Penentuan Persamaan Regresi	87
6 Surat Keterangan Penelitian	88





I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Merekalah yang menciptakan berbagai macam inovasi untuk menjadikan organisasi yang besar dan dikenal khalayak secara luas. Organisasi sendiri merupakan suatu alat sosial disamping teknologi yang sangat luas dan kompleks. Organisasi bisa dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai input menjadi output yang diperlukan oleh masyarakat yakni kebutuhan akan barang dan jasa.

Dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia bukanlah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki oleh masyarakat ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Manusia akan berhubungan dengan orang lain dalam mencukupi kebutuhan pemuas atas berbagai kebutuhannya. Demikian pula dalam lingkungan pekerjaan sebagai tempat manusia memberikan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mendapatkan imbalan berupa kompensasi, manusia akan berhubungan dengan orang lain. Orang lain di dalam lingkungan pekerjaan adalah orang yang ada pada organisasi tempat bekerja, meliputi atasan, bawahan dan rekan kerja. Keharmonisan dalam tata hubungan antara atasan dan bawahan menjadi hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap organisasi.

Manusia yang bekerja dalam lingkungan organisasi akan berperan sesuai dengan fungsi masing-masing dalam organisasi. Keberhasilan mereka dalam berperan sangat dipengaruhi oleh prestasi organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja yang kondusif, pekerjaan yang cocok dan menyenangkan adalah sangat penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan.

Berbagai aktifitas yang dikembangkan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi akan sia-sia jika tidak disertai dengan

perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Kesalahan dalam manajemen sumber daya manusia memungkinkan terjadinya ketegangan hubungan antara individu dalam organisasi sehingga dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

Agar sasaran organisasi dapat tercapai, maka diharapkan setiap organisasi dapat menciptakan program yang dapat mendukung sasaran organisasi sekaligus sasaran individu yakni pemenuhan atas berbagai kebutuhannya melalui bekerja.

Berdasarkan hal-hal diatas, maka penelitian ini mencoba untuk memberikan masukan tentang langkah-langkah yang dapat diambil oleh organisasi atau perusahaan yang berorientasi laba (*profit oriented*), yakni dengan mengetahui sejauh mana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Dari berbagai masalah yang diakibatkan oleh tekanan-tekanan pekerjaan yang dihadapi karyawan, yang meliputi tekanan pekerjaan yang berasal dari lingkungan kerja karyawan dalam organisasi seperti pemberian wewenang yang tidak tepat, pekerjaan yang berlebihan dan fasilitas kerja yang tidak memadai dan lain-lain maupun tekanan dari diri pribadi karyawan itu sendiri seperti keadaan keuangan karyawan dan masalah pribadi. Dimana tekanan-tekanan pekerjaan tersebut akan menimbulkan pengaruh terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan, maka terdapat pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Pokok permasalahan tersebut adalah bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

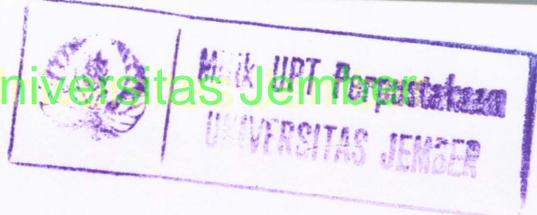
Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan kontribusi kepada manajer PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.
2. Diharapkan manajemen PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu dan kepuasan kerja.
3. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan hipotesis adalah:

Diduga ada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

1. Sri Yunan Budiarsi

Penelitian yang ditulis oleh Sri Yunan Budiarsi (1995) dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja)” yang diterbitkan dalam Jurnal Ilmiah Universitas Widya Mandala Surabaya Edisi No. 002 Maret 1995, mengangkat permasalahan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, dimana produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni: pendidikan atau ketrampilan, disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja, pengalaman kerja, upah atau gaji, jaminan sosial, *safety* dan *security*, kebutuhan sosial, lingkungan atau iklim kerja, teknologi, manajemen, peraturan pemerintah dan sebagainya.

Jika berbicara mengenai produktivitas tenaga kerja, maka tidak akan melepaskan diri untuk berbicara tentang kepuasan dan ketidakpuasan kerja (*motivation*), kemampuan/ketrampilan kerja (*ability*), dan kesempatan atau peluang kerja (*opportunity*).

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel adalah:

1. *Ability*, mencakup:
 - a. Pendidikan atau *training*.
 - b. Disiplin.
 - c. Keselamatan dan kesehatan kerja.
 - d. Pengalaman kerja.
2. *Motivation*, mencakup:
 - a. Tingkat upah atau gaji.
 - b. Jaminan sosial.
 - c. *Safety and security*.
 - d. Kebutuhan sosial.

- e. Penghargaan.
- f. Lingkungan/iklim kerja.

3. *Opportunity*, salah satunya adalah *career development* (pengembangan karier).

Dalam penelitian ini, variabel tergantungnya adalah produktifitas tenaga kerja, yang ukurannya berdasarkan ratio antara output dari produk yang dihasilkan dengan input tenaga kerja. Variabel ini diidentifikasi sebagai variabel Y. Variabel bebasnya adalah pengembangan sumber daya manusia, yang dijabarkan menjadi 3 (tiga) variabel, yaitu:

$$X_1 = Ability$$

$$X_2 = Motivation$$

$$X_3 = Opportunity$$

Ukurannya berdasarkan nilai skor yang diperoleh dari penjumlahan sub variabel masing-masing variabel yang dirata-ratakan. Sehingga diperoleh rata-rata *ability*, *motivation* dan *opportunity* masing-masing individu tenaga kerja.

Responden adalah tenaga kerja industri yang diambil secara random. Sedangkan analisisnya menggunakan model regresi linier berganda dan korelasi linier berganda dengan bantuan komputer mikrostat. Data yang diperoleh berasal dari data primer maupun skunder.

Hasil dan pembahasan penelitian ini uraiannya dibagi menjadi dua, yaitu untuk tenaga kerja yang bekerja secara perorangan atau individu dan individu yang bekerja secara kelompok. Hasil dari penelitian yang menggunakan persamaan regresi, diperoleh, pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari *ability*, *motivation* dan *opportunity* secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas tenaga kerja, baik tenaga kerja yang bekerja secara perorangan atau individu maupun individu yang bekerja secara kelompok

2. Endang Tri Siswanti Handayani

Dalam penelitian yang ditulis oleh Endang Tri Siswanti Handayani (1999) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Auto 2000 Cabang Jember”, menggunakan analisis kuantitatif. Landasan teori dengan menggunakan studi pustaka yang mengangkat teori-teori dari para ahli dalam bidang sumber daya manusia, seperti R. Heidjrachman, Edwin B. Flippo, Payaman Simanjutak, T. Hani Handoko dan lain-lain.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *interview* (wawancara) dan observasi (pengamatan). Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yakni data yang sudah diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, dan biasanya dalam bentuk publikasi.

Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian menentukan Koefisien Determinasi Berganda untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap fluktuasi variabel terikat. Dilanjutkan dengan pengujian menggunakan uji-F dan uji-t.

Untuk mengetahui hubungan dari pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan digunakan analisis Korelasi Berganda yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya secara keseluruhan. Kemudian menentukan Koefisien Korelasi Parsial untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menghilangkan pengaruh variabel bebas lainnya.

Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Pemberian tugas atau wewenang yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut, disamping adanya beberapa karyawan mulai mencari usaha di luar bidang pekerjaannya yang berakibat terganggunya jam

kerjanya. Prestasi kerja karyawan dievaluasi oleh perusahaan dalam periode bulanan berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang bersangkutan dalam bulan tersebut.

2.2 Pengertian dan Sifat Tekanan

2.2.1 Pengertian Tekanan

Tekanan adalah istilah umum yang diterapkan pada perasaan hidup manusia, baik yang memiliki sifat sementara maupun bersifat jangka panjang. Lamanya tekanan atau stres dari masing-masing individu tergantung dari berat atau ringan penyebab tekanan tersebut, serta seberapa besar kekuatan dan kemampuan seseorang dalam menghadapi penekan atau stressor yang menimbulkan tekanan atau stress (Moh. As'ad, 1990:47).

Salah seorang peneliti dari Universitas Montreal, Hans Selye (1978) telah meletakkan dasar bagi sebagian besar pemikiran dan riset di bidang stres atau tekanan. Konsep stres atau tekanan yang diungkapkan pertama kali adalah *GAS* (*General Adaption Syndrome*). Dengan konsep ini pula Hans Selye mendapat julukan sebagai "*The father of stress*" (Moh. As'ad, 1990:47).

Beberapa pengertian tekanan atau stres menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. T. Hani Handoko (1993:200), mengemukakan:
Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres tersebut dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan akan berakibat mengganggu pelaksanaan kerja.
- b. Gibson yang dikutip oleh Husein Umar (1998:204), menyatakan:
Tekanan sebagai tanggapan yang dapat menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan dari masing-masing individu dan/atau proses psikologis suatu konsekuensi dari setiap tindakan distern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang.

- c. Hammer dan Organ yang dikutip oleh Hani Handoko (1993:65), menyatakan: Stres dapat dirumuskan sebagai akibat suatu satuan dari suatu keadaan dimana seseorang tidak mampu memberikan jawaban secara tepat dan wajar terhadap rangsangan yang datang dari sekelilingnya. Atau mungkin juga seseorang tersebut mampu, akan tetapi dengan biaya dan pengorbanan yang lebih besar, seperti kekhawatiran, gangguan fisik, gangguan syaraf atau bahkan kehilangan harga diri.
- d. Mikhail seperti yang dikutip oleh Umar Nimran (1993:3) mendefinisikan stres sebagai berikut:

Stres adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik secara nyata maupun dirasakan dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian diwujudkan oleh respon yang non spesifik.

Dari berbagai pendapat tentang pengertian tekanan atau stres diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa stres adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stres juga merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh tekanan-tekanan, konflik-konflik atau kondisi-kondisi sulit maupun kurang menyenangkan pada kehidupan seseorang. Dimana kondisi-kondisi sulit tersebut datang dari dalam diri seseorang maupun dari kondisi di luar lingkungan luar diri seseorang. Namun demikian suatu kondisi yang membuat stres dari seorang karyawan pada suatu perusahaan yang didalamnya terdapat banyak individu, belum tentu dapat membuat stres bagi karyawan yang lain. Konflik yang terjadi diantara sesama karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan, sedangkan karyawan yang lain tidak mengalaminya. Tekanan dari atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara benar dan diselesaikan pada waktu sesingkat mungkin, dapat menimbulkan stres bagi beberapa karyawan, akan tetapi merupakan tantangan bagi karyawan yang lain.

Dari contoh di atas dapat dilihat bahwa kondisi yang sama belum tentu diterima sama oleh masing-masing individu, tergantung pada individu, lingkungan dan faktor-faktor penyebab stress. Konflik, stres, frustrasi dan ketidakpuasan pada pekerjaan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari dan pada lingkungan kerja tidak

dapat dihindari. Kondisi-kondisi tersebut akan selalu muncul dalam kehidupan manusia dan harus mendapatkan jalan penyelesaian.

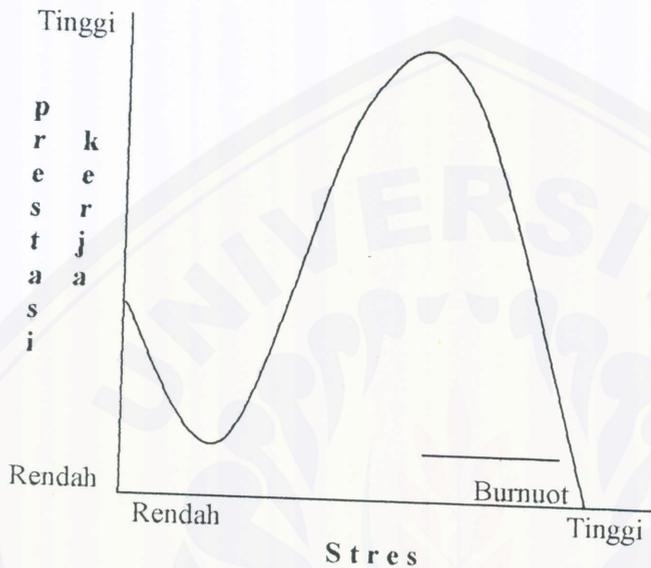
Hampir semua pekerjaan dapat menimbulkan tekanan atau stress, tergantung bagaimana seseorang menghadapinya. Stress tidak selalu mempunyai pengertian negatif. Keadaan stress pada kondisi tertentu dapat membuat seorang karyawan menjadi lebih tertantang dan berprestasi. Seorang karyawan yang dituntut oleh atasannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara benar dan dalam waktu yang terbatas, mungkin akan mengalami stress. Stress yang dialami karyawan tersebut, mungkin justru akan lebih giat dan teliti dalam menyelesaikan tugasnya.

Stress dapat menjadi positif maupun negatif tergantung secara kuantitas. Jika tidak ada stress sama sekali, maka tantangan pada pekerjaan tidak akan ada yang berakibat pada penurunan tingkat produktifitas seorang karyawan. Sebagai contoh, jika tidak ada tuntutan untuk menghasilkan produksi dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mungkin seorang karyawan tidak akan berusaha mengejar target tersebut. Tekanan yang terus menerus dialami oleh seseorang atau karyawan sehingga sulit untuk diatasi, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Moh. As'ad (1990:55) menyatakan, bahwa bersamaan dengan bertambahnya stress, maka prestasi kerja cenderung meningkat. Stress ini merupakan stress yang bersifat positif karena mendorong karyawan untuk berusaha mengatasi tantangan yang muncul. Namun pada akhirnya stress akan mencapai suatu keadaan yang disebut dengan "*plateau*" atau keadaan stabil, dimana pada kondisi tersebut tidak ada peningkatan prestasi kerja. Penambahan stress cenderung tidak akan menghasilkan kemajuan pada prestasi kerja. Jika stress terus bertambah menjadi semakin tinggi dan berlangsung lama, maka prestasi kerja akan cenderung menurun. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk menghadapi tantangan yang akan datang, tidak mampu mengambil keputusan secara tepat dan bijaksana, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Menurut Higin, pengaruh antara tekanan atau stres dengan prestasi kerja digambarkan dalam “*A Stress Performance Model*”, yaitu pada Gambar 2.1. sebagai berikut:

Gambar 2.1. “*A Stress Performance Model*”



Sumber: Diadopsi dari Husein Umar (1998:81)

A Stress Performace Model menggambarkan tinggi rendahnya stres, keadaan stabil (*burnout*) dan prestasi kerja. *Burnout* adalah kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan mental, emosional dan fisik akibat tekanan atau stres. Bila stres terus bertambah mencapai titik batas, maka kemampuan kerja mencapai titik 0 (nol). Karyawan mengalami *burnout* jika stres bertambah terus dan berlangsung lama sehingga prestasi kerja menurun, hal ini menyebabkan karyawan mengalami gangguan fisik maupun gangguan psikis seperti, sakit, menolak untuk bekerja dan lain-lain. Stres dalam keadaan ini akan merugikan perusahaan karena akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, menimbulkan absensi dan yang lebih buruk lagi kecelakaan kerja.

2.2.2 Sifat Tekanan

Hans Selye (1978) seperti dikutip oleh Moh. As'ad (1990:48) yang mendalami masalah tekanan berpendapat, bahwa stres dapat bersifat positif dan bersifat negatif. Stres yang bersifat positif disebut "*eustress*". *Eustress* mendorong manusia untuk lebih berprestasi dan lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi, meningkatkan produktivitas dan lain-lain.

Stres yang berlebihan dan bersifat negatif disebut "*distress*". *Distress* menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan prestasi kerja seseorang. Gejala-gejala *distress* melibatkan baik kesehatan fisik maupun kesehatan psikis. Beberapa contoh gejala *distress* antara lain adalah menurunnya gairah bekerja, sering mangkir dalam pekerjaan atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan alat pencernaan dan lain sebagainya.

Eustress dan *distress* ditimbulkan oleh faktor-faktor penyebab stres. Faktor-faktor yang mempunyai potensi besar sebagai pencetus stres disebut "*stressor*" atau faktor penekan. Pada umumnya tidak berdiri sendiri tetapi saling berkaitan dan merupakan kombinasi dari beberapa faktor penekan.

Seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja karena kelengahannya. Kewaspadaan yang dimilikinya berkurang karena seorang pekerja tersebut mengalami tekanan dan ketegangan di dalam dirinya. Harga barang yang terus naik seiring dengan naiknya harga bahan bakar minyak, sedangkan gaji yang diterima tidak mendapatkan kenaikan, kebutuhan keluarga yang tidak terbatas, sementara tempat ia bekerja baru saja memutuskan hubungan kerja (PHK) pada beberapa karyawan sehingga khawatir hal tersebut tidak lama lagi tentu akan dialaminya pula. Selain itu beban pekerjaan yang harus ditanggung menjadi semakin menumpuk karena berkurangnya jumlah pekerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja tersebut sehingga ia harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus yang sebelumnya tugas orang lain di luar tanggung jawabnya.

Kondisi-kondisi di atas terjadi pada saat yang hampir bersamaan yang menimbulkan tekanan serta ketegangan dalam diri pekerja tersebut, sehingga

kewaspadaan berkurang. Contoh diatas memperlihatkan dengan jelas efek tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja dalam suatu dinamika stres (Moh. As'ad, 1990:49).

2.3 Sumber-Sumber Tekanan atau Stres

Sebelumnya telah dijelaskan, bahwa terjadinya tekanan atau stres tergantung bagaimana seseorang menanggapi kondisi yang menimbulkan stres. Namun kondisi-kondisi tertentu dapat diramalkan pengaruhnya sebagai penyebab dari tekanan atau stres. Para ahli psikologi mengadakan penelitian-penelitian mengenai besarnya dampak yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu dalam kehidupan manusia sehari-hari. Dilihat dari besarnya jumlah orang yang dapat dipengaruhi oleh suatu kondisi tertentu, maka Lazarus dan Cohen (1977) seperti yang dikutip oleh Moh. As'ad (1990:84), membagi sumber-sumber stres menjadi 3 (tiga) kelompok besar, yaitu:

1. "*cataclysmic phenomena*", adalah kejadian-kejadian yang muncul secara tiba-tiba, unik dan mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Pengaruh yang sangat kuat disini berarti adalah, bahwa akibat dari suatu kejadian atau peristiwa di suatu tempat tertentu akan mempengaruhi sebagian besar orang-orang yang berada di tempat itu. Sebagai contoh adalah: naiknya harga dari bahan bakar minyak yang berpengaruh pada kenaikan barang-barang yang beredar di pasar. PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa juga merasakan dampak akibat dari kenaikan harga bahan bakar minyak diakibatkan melonjaknya harga suku cadang, sementara secara kuantitas jumlah penumpang ikut menurun sebab calon penumpang beranggapan akan lebih murah jika menggunakan kendaraan angkutan massal meskipun dengan konsekuensi harus berdesak-desakkan. Hal ini menimbulkan tekanan pada karyawan, khawatir jika dalam waktu dekat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebab pihak manajemen sendiri harus membuat kebijaksanaan baru sebagai upaya untuk menyasati dari kondisi tersebut.

2. kejadian yang kuat dan tiba-tiba, namun hanya berpengaruh terhadap sebagian kecil orang, artinya tidak semua orang ikut merasakan akibat dari kejadian tersebut. Dapat diambil contoh, adalah salah seorang karyawan sakit, tentunya tidak akan mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan.
3. kejadian yang terjadi berulang-ulang dan tetap dalam kehidupan sehari-hari. Lazarus dan Cohen menyebutnya dengan "*Daily Hassles*". Sebagai contoh, karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai upaya efisiensi dari perusahaan, karena naiknya harga bahan bakar minyak, secara otomatis karyawan yang masih bekerja akan mengerjakan pekerjaan yang sebelumnya menjadi tanggung jawab orang lain. Keadaan ini mungkin akan membuat karyawan frustrasi dan timbul ketidakpuasan kerja bila pekerjaan yang harus dikerjakan tidak sesuai dengan keahliannya.

Tekanan atau stres dapat diperoleh dari berbagai sumber. Sumber penyebab stres adalah merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Faktor penekan dikelompokkan oleh Moh. As'ad (1990:88) menjadi tiga, yaitu yang berasal dari:

- a. lingkungan kerja.
- b. kondisi-kondisi di luar lingkungan kerja.
- c. diri pribadi.

2.3.1 Faktor Penekan Dari Lingkungan Kerja

Menurut Moh. As'ad (1990:88) faktor penekan dari lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. lingkungan fisik.
2. lingkungan psikis.

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja ini banyak berhubungan dengan psikologi kerekayasaan, dimana kondisi fisik diharapkan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sesuai bagi manusia. Dengan kata lain, kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik di lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kreativitas kerja manusia.

Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku, kepuasan kerja dan kenyamanan kerja, meliputi:

a. Rancangan Kerja (*Workspace Design*)

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan meja, kursi, dan peralatan kantor lainnya. Rancangan kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktifitas. Jika kenyamanan kerja tidak dapat terpenuhi, maka akan timbul tekanan atau stres. Rancangan kerja ditentukan oleh jenis pekerjaannya, bisa ruangan yang luas, terbuka, tertutup atau keselarasan antara ketiganya yang sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu contohnya adalah, karyawan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, seperti bagian keuangan (*accounting*) yang mempunyai tugas untuk membuat laporan posisi keuangan dalam periode tertentu baik harian, mingguan dan bulanan, akan terganggu bila ditempatkan berdekatan dengan karyawan lain yang mempunyai tugas dalam pelayanan konsumen, misalnya operator telepon. Mungkin saja karyawan bagian keuangan tersebut tetap dapat bekerja, namun tidak seproduktif jika ia ditempatkan di ruangan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kemungkinan lain terjadi adalah karyawan tersebut menjadi tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan, sehingga kreativitas dan inovasi yang dimiliki menjadi berkurang, dapat berpengaruh pula pada pengambilan keputusan yang buruk yang pada akhirnya mengalami stres.

Rancangan ruang kerja ditentukan pula oleh jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan ruang terbuka dan luas, seperti pada bagian mekanik yang memiliki tugas memperbaiki kerusakan kendaraan.

Sementara itu ada jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan ruang kerja yang tertutup, seperti bagian keuangan yang membutuhkan keamanan dalam pengelolaan uang kas setiap hari.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ukuran badan dan kemampuan fisik karyawan, seperti misalnya, ketinggian waktu berdiri dan duduk, panjang jangkauan, sudut pandang dan jarak, akan mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bahkan untuk tugas yang sederhana sekalipun, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja.

Sebagai contoh, yaitu dimana seorang karyawan yang selalu berhadapan dengan komputer tanpa istirahat disebabkan pekerjaan yang menumpuk akan mengalami gangguan fisik dan perilaku yang merupakan gejala stres. Gejala-gejala tersebut misalnya, otot-otot yang tegang, sakit kepala, gelisah sampai pencernaan yang terganggu. Gejala fisik ini merupakan stres dari salah satu sisi.

Sedangkan masalah prosedur kerja yang sering menimbulkan tekanan adalah seperti karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo yang mengalami pengurusan surat-surat ijin yang panjang dan berbelit-belit, misalnya surat ijin cuti, lamanya pencairan tunjangan berobat oleh perusahaan, dan lain-lain.

c. Sistem Penerangan (*lighting*)

Penerangan adalah faktor penekan yang menempati peringkat tertinggi diantara aspek-aspek fisik pada lingkungan kerja dan merupakan faktor yang berhubungan dengan kenyamanan kerja. Tingkat penerangan yang optimal tergantung pada tingkat kesulitan tugas. Penerangan buatan dari peralatan yang dibuat manusia

seperti lampu neon, lampu sodium yang bertekanan tinggi dan lain-lain. Sedangkan penerangan alamiah seperti matahari, akan menimbulkan gangguan pada karyawan yang bekerja pada ruang kerja berkaca yang mengarah ke ruang kerjanya disaat tengah hari. Sengatan sinar matahari tersebut akan menimbulkan gangguan fisik, stres dan kelelahan.

d. Sistem Sirkulasi Udara (Ventilasi)

Sirkulasi udara dan suhu ruangan kerja adalah faktor penting bagi kenyamanan kerja. AC (*Air Conditioning*) dapat merubah persentase oksigen dan dapat menyebabkan sakit kepala, kelelahan dan kekacauan konsentrasi. Sumber-sumber pencemaran udara di tempat kerja dapat berupa debu dari peralatan kantor, polusi di luar yang masuk ke dalam ruangan kerja, asap rokok dan lain-lain. Dampak negatif dari polusi udara akan menyebabkan aktivitas menurun, mudah lupa, gangguan kesehatan dan lain-lain.

e. Tingkat “*Visual Privacy*” dan “*Acoustical Privacy*”

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan “*privacy*” bagi karyawannya. Konsep *privacy* dapat diartikan keleluasaan pribadi, dimana seseorang memiliki keleluasan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, maupun antara individu yang satu dengan individu yang lain. Keleluasaan pribadi karyawan bagian *cleaner* yang memiliki tugas mencuci dan membersihkan kendaraan taksi dan kendaraan kantor akan mempunyai arti berbeda dengan keleluasaan pribadi staf personalia atau administrasinya.

Terdapat keleluasan pribadi, yaitu “*visual privacy*” serta “*acoustical privacy*”. *Acoustical privacy* mempunyai pengaruh yang lebih besar dari *visual privacy*, yang termasuk gangguan *acoustical privacy* adalah suara bising. Sebagai contoh, seorang karyawan keuangan sedang menghitung laporan pembukuan akhir bulan yang sangat membutuhkan ketelitian dan konsentrasi, sementara para sopir taksi mengadakan pembicaraan serius dengan kepala bagian operasional berkaitan dengan penyelesaian

permasalahan yang terjadi di lapangan dimana pembicaraan tersebut dilakukan di tempat yang berdekatan dengan karyawan keuangan tersebut. Keadaan diatas dapat berakibat terpecahnya konsentrasi karyawan keuangan tersebut, sehingga menjadi stres dan pikirannya kacau, pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik.

Sedangkan contoh gangguan *visual privacy* adalah karyawan lebih memilih bekerja dengan posisi duduk berdampingan daripada berhadapan. Posisi duduk berhadapan lebih memungkinkan karyawan untuk bercakap-cakap sehingga konsentrasi lebih mudah terpecah. Kurangnya *visual privacy* juga memberikan dampak positif, sebagai contoh seorang karyawan mungkin akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat melihat karyawan-karyawan lain tekun bekerja menyelesaikan tugasnya.

Faktor penekan lingkungan fisik pada lingkungan kerja juga diamati melalui penelitian Achmad Sudirjo yang dikutip oleh Husein Umar (1998:445) tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yang disebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena lingkungan yang tidak aman, meliputi:

- a. peralatan yang tidak diamankan dengan baik
- b. kerusakan dari peralatan yang digunakan untuk operasional sehari-hari.
- c. pengaturan prosedur yang berbahaya.
- d. gedung yang tidak aman.
- e. penerangan yang tidak baik, pengaturan udara tidak baik dan sumber udara kotor.

Disebutkan pula bahwa hubungan antara kondisi tempat kerja dan keselamatan kerja adalah positif. Hal ini dapat dimengerti, karena kondisi tersebut merupakan sumber stres karyawan.

2. Lingkungan Kerja Psikis

Keith Davis (1989:168) seperti yang dikutip oleh Moh. As'ad (1990:81) mengemukakan beberapa kondisi psikis yang paling sering menyebabkan stres atau tekanan di lingkungan kerja, yaitu:

- a. pekerjaan yang berlebihan.
- b. waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan tugas.
- c. sistem pengawasan yang buruk (*poor quality of supervision*).
- d. ketidakstabilan suasana politik (*insecure polition climate*).
- e. kurangnya umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*).
- f. kurangnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- g. ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).
- h. frustrasi.
- i. perbedaan-perbedaan kebijakan perusahaan dan karyawan.
- j. perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*).
- k. perselisihan antar pribadi dan antar kelompok.

Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan dan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan tugas, merupakan dua faktor penekan yang saling berkaitan. Pekerjaan yang berlebih saja belum tentu menimbulkan stres. Waktu yang terbatas juga tidak cukup untuk menimbulkan stres jika tugas yang harus diselesaikan hanya sedikit. Biasanya yang paling sering menimbulkan stres adalah hubungan dari kedua aspek di atas.

Faktor penekan di tempat kerja dapat juga timbul dari sistim pengawasan yang tidak efisien atau buruk. Pengawasan yang buruk dapat menimbulkan “faktor penekan” lainnya, antara lain: ketidakstabilan politik (*insecure polition climate*) baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja, kurangnya umpan balik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*) dan kurangnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Ketidakstabilan suasana politik dapat menyangkut suasana politik di lingkungan kerja maupun suasana politik di lingkungan yang lebih luas lagi, seperti suasana politik negara. Krisis ekonomi di Indonesia yang berkepanjangan seiring dengan ketidakharmonisan politik adalah salah satu contoh masalah tekanan yang sangat kompleks. Masalah ini membuat ketidakstabilan beberapa perusahaan di

Indonesia, sehingga mempengaruhi pula manusia-manusia yang bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut.

Sistem pengawasan yang buruk juga menimbulkan ketidakpuasan kerja karena kurangnya umpan balik prestasi kerja. Umpan balik prestasi kerja dapat berbentuk promosi atau kesempatan pengembangan karir. Terlalu sedikit atau terlalu banyak pekerjaan digabungkan dengan promosi yang lambat atau promosi yang terlalu cepat dapat menjadi faktor penekan stres. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan. Promosi yang terlalu cepat adalah promosi terhadap suatu pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi atau cepat, sehingga berada di luar kemampuan seseorang yang memperoleh promosi tersebut. Kondisi-kondisi tersebut dapat menimbulkan stres pada diri seseorang.

Akibat lain dari sistem pengawasan yang buruk adalah pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut karyawan. Karyawan yang tanggung jawabnya lebih besar wewenang yang diberikan akan lebih mudah mengalami stres. Sebagai contoh adalah karyawan bagian keuangan ditugaskan pula untuk mengatur bagian kasir dan operator komputer. Otomatis kondisi ini akan membuat stres pada karyawan tersebut, karena disamping harus teliti juga harus berpacu dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor penekan lainnya adalah ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Ketidakjelasan peran dapat mengundang ketidakpastian tugas dan wewenang. Ketidakjelasan peran juga berarti pula terjadinya ketidaksesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan, seperti prestasi, pendidikan dan lain-lain. Misalnya di Indonesia banyak ditemui sarjana-sarjana yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikannya.

Frustrasi merupakan salah satu aspek yang sering dapat menyebabkan stres. Frustrasi adalah hasil dari kegagalan untuk meraih sesuatu tujuan atau terhambatnya usaha untuk mencapai tujuan. Kegagalan menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan tepat pada waktunya adalah merupakan contoh lain yang menimbulkan frustrasi.

Pengertian frustrasi banyak berhubungan dengan faktor penekan lainnya, seperti perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan.

Kebijakan-kebijakan perusahaan dan karyawan sering berbeda jauh. Perbedaan nilai yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan membuat manusia harus mengatasinya. Pada umumnya perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja keras dan bila perlu menawarkan tambahan waktu kerja (*over time*) untuk mencapai produktifitas yang lebih tinggi. Sementara karyawan pada umumnya ingin menikmati hasil kerjanya tanpa harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Dengan adanya pengurangan karyawan, maka otomatis menuntut beberapa karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo cabang Jember harus melakukan *over time*. Biasanya dilakukan oleh bagian keuangan pada penutupan pembukuan akhir tahun.

Selain faktor-faktor penekan di atas, perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*) juga dapat menjadi sumber stres di lingkungan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan akan mempengaruhi orang-orang yang bekerja di tempat kerja tersebut. Hal ini terjadi karena adanya perubahan, berarti timbul ketidakstabilan pada saat terjadinya perubahan itu. Perubahan menuntut manusia untuk menyesuaikan terhadap perubahan tersebut. Keadaan inilah yang dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan, tekanan-tekanan, konflik maupun frustrasi dalam diri seseorang.

Faktor penekan yang terakhir adalah perselisihan antar pribadi dan antar kelompok. Menurut Rheman, Stromberg dan Westerlund (1970) seperti yang ditulis kembali oleh Moh. As'ad (1990:83) menyatakan, perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan dapat juga terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak.

Dampak negatif dari perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan, kemauan keras untuk mencapai

sesuatu dan kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan maupun tuntutan lingkungan.

Ada beberapa situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja, yaitu:

a. persaingan

Contoh: perselisihan yang terjadi diantara para sopir taksi PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember. perselisihan ini termasuk perselisihan semu, dimana masing-masing sopir taksi tersebut bersaing dalam mencari penumpang sebanyak-banyaknya untuk memenuhi target setoran.

b. ketergantungan dalam tugas

Apabila dua orang kelompok memiliki saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka, maka perselisihan mungkin akan timbul jika kedua belah pihak mempunyai tugas dan tujuan yang berbeda. Semakin besar perbedaan tujuan tersebut semakin besar pula kemungkinan timbulnya perselisihan. Hal ini biasanya terjadi pada saat mekanik dan pembantu mekanik menginginkan pembelian suku cadang karena beberapa unit kendaraan taksi mengalami kerusakan, namun staff operasional dan *checker* beranggapan perbaikan belum perlu dilakukan apabila kerusakan tersebut masih belum parah sekali.

c. ketidakjelasan dalam pembagian wewenang

Perselisihan bisa terjadi apabila batas-batas pemberian wewenang tidak jelas. Ketidakjelasan ini timbul karena adanya tanggung jawab yang tumpang tindih. Seperti contoh kepala bagian operasional mengerjakan tugas dari staff operasional dan *checker*.

d. hambatan komunikasi

Komunikasi yang tidak memadai dapat menghalangi koordinasi antara pihak-pihak yang memiliki saling ketergantungan dalam melaksanakan tugasnya. Informasi yang terlalu selektif dapat menimbulkan kekeliruan dan rasa saling tidak percaya. Di lain pihak, komunikasi yang terlalu terbuka juga dapat menimbulkan konflik yang sebenarnya tidak perlu terjadi. Contohnya adalah

kurangnya komunikasi antara staff operasional dan *checker* dengan mekanik akan menimbulkan rasa saling tidak percaya.

e. sifat-sifat individu

Kemungkinan timbulnya perselisihan antara lain disebabkan oleh perbedaan sifat individu dari kedua belah pihak. Selain itu juga perbedaan kebutuhan, nilai dan ambisi.

2.3.2 Faktor Penekan Dari Luar Lingkungan Kerja

Sumber stres yang merupakan kondisi di luar lingkungan kerja disebut "*Life Stressor*" atau penekan-penekn kehidupan (Moh. As'ad, 1990:81). Penekan-penekn dalam kehidupan pribadi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Pada umumnya stres dalam kehidupan pribadi disebabkan oleh perubahan-perubahan dasar di dalam kehidupan seseorang, seperti: perceraian, perkawinan, kematian dari seorang anggota keluarga dan lain-lain. Namun tekanan itu juga dapat berupa kejadian yang bersifat menyenangkan seperti: liburan atau suatu keberhasilan yang luar biasa.

T. Hani Handoko (1993:240) menyebutkan sumber stres dari luar lingkungan kerja adalah:

1. kekuatiran keuangan.
2. masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. masalah fisik.
4. perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
5. masalah pribadi lainnya, seperti perceraian.

Pendapat T. Hani Handoko diatas adalah sumber stres yang sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari.

2.3.3 Faktor Penekan Dari Diri Pribadi

Faktor ini adalah yang berhubungan dengan kepribadian individu. Menurut Moh. As'ad (1990:88), ada 2 (dua) jenis kepribadian manusia, yaitu:

1. Jenis kepribadian A (disebut dengan tipe A dalam perbedaan individu)

Adalah manusia yang tidak henti-hentinya ingin mencapai lebih banyak lagi dengan waktu yang sangat singkat. Ciri-ciri jenis kepribadian A adalah, mempunyai rasa bersaing yang tinggi dalam mencapai sesuatu, keinginan besar dalam memanfaatkan waktu luangnya dan ketidaksabaran dalam menyelesaikan tugas. Kepribadian A cenderung menimpakan kesalahan pada lingkungan dan tidak menyadari bahwa timbulnya tekanan atau stres adalah karena mereka sendiri.

2. Jenis kepribadian B (disebut dengan tipe B dalam perbedaan individu)

Adalah jenis kepribadian yang lebih menerima situasi dan kondisi kerja yang diberikan daripada melibatkan diri pada persaingan-persaingan. Mereka cenderung pada penyesuaian tujuan dan menguji lebih banyak pilihan-pilihan. Waktu yang tersedia adalah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi bukan berarti tidak mempunyai keinginan dan ambisi untuk berhasil dan maju dalam melaksanakan tugasnya.

Dari kedua jenis kepribadian diatas, maka jenis kepribadian A adalah orang-orang yang cenderung lebih mudah mengalami stres, namun kebanyakan karyawan mempunyai kombinasi ciri-ciri dari kedua jenis kepribadian tersebut.

Perbedaan individu adalah suatu ciri yang dimiliki oleh seseorang yang dapat digunakan untuk membedakan antara orang yang satu dengan orang yang lain.

2.4 Gejala-Gejala Stres

Menurut Cary Cooper dan Alison Straw (1992) dari *British Institute of Management* yang ditulis oleh Husein Umar (1998:34), gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

1. Gejala Fisik:

- a. tangan sembab
- b. merasa panas.
- c. otot-otot tegang.
- d. sakit kepala.
- e. gelisah
- f. letih yang tidak beralasan.
- g. pencernaan terganggu.
- h. mulut dan kerongkongan kering.
- i. salah urat.

2. Tingkah laku (secara umum)

Perasaan:

- a. bingung, cemas dan sedih.
- b. jengkel.
- c. salah paham.
- d. tak berdaya.
- e. tidak mampu berbuat apa-apa.
- f. merasa gagal.
- g. tidak menarik.
- h. kehilangan semangat.

Kesulitan dalam:

- a. berkonsentrasi.
- b. berpikir jernih.
- c. membuat keputusan.

Hilangnya:

- a. kreativitas.
- b. gairah dalam penampilan.
- c. minat terhadap orang lain.

3. Gejala-gejala di tempat kerja:
 - a. kepuasan kerja rendah.
 - b. kinerja yang menurun.
 - c. semangat dan energi menurun.
 - d. komunikasi tidak lancar.
 - e. pengambilan keputusan yang tidak tepat.
 - f. kreativitas dan inovasi berkurang.
 - g. bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Gejala-gejala stres yang dirumuskan diatas merupakan gambaran yang dapat dilihat pada karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember. Harga-harga kebutuhan yang melambung naik seiring dengan naiknya harga bahan bakar minyak dan beban pekerjaan yang terus bertambah menimbulkan gejala stres pada karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

Gejala-gejala tersebut dirasakan oleh karyawan, baik pada gejala fisik, tingkah laku dan gejala di tempat bekerja. Misalnya, seorang karyawan mengeluhkan akibat dari pekerjaan yang begitu banyak dan sebagian tidak dikuasainya, padahal waktu yang disediakan oleh perusahaan sangat terbatas. Akhirnya karyawan tersebut mendadak sakit yang tidak beralasan, jengkel, gelisah, kesulitan dalam berpikir jernih sehingga tidak dapat membuat keputusan dengan baik, tidak bergairah pada puncak kreativitasnya dan inovasi yang dimiliki berkurang.

Menurut Higin (Husein Umar:1998:35), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja sebaiknya jangan ditambah, karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja. Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada korelasi langsung antara stres atau tekanan dengan prestasi kerja.

2.5 Pengaruh Stres Terhadap Perilaku Kerja

Pengaruh stres terhadap perilaku kerja dapat merupakan reaksi yang bersifat fisik dan psikis. Biasanya karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku, terutama perilaku kerja. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha untuk mengatasi stres atau tekanan. Usaha untuk mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*), melarikan diri dari kenyataan (*flight*) atau berdiam diri (*freeze*) (Moh. As'ad, 1990:8).

Contoh dari bentuk ketiga terhadap stres pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, adalah Pak Minto adalah karyawan administrasi. Pada saat kenaikan dari harga-harga barang akibat dari kenaikan harga bahan bakar minyak yang menjadikan harga dari suku cadang ikut pula naik, perusahaan mengambil kebijaksanaan efisiensi dengan mengurangi jumlah karyawan staff. Ada 3 (tiga) kemungkinan reaksi yang dapat dilakukan oleh Pak Minto, yakni:

Reaksi pertama, Pak Minto berdiam diri, artinya ia pasrah menghadapi keadaan itu dan hanya dapat berharap akan terjadi perubahan ke arah yang lebih baik.

Reaksi kedua, Pak Minto melarikan diri dari sumber stres. Ia mencoba mencari pekerjaan baru atau menambah pekerjaan di luar perusahaan agar kondisi finansialnya tetap stabil.

Reaksi ketiga, Pak Minto berusaha menghadapi dan mengatasi stres, dengan tetap bekerja bahkan mungkin untuk bekerja lebih giat dan ikut berusaha keras memecahkan masalah-masalah perusahaan agar perusahaan kembali stabil.

Perilaku kerja adalah segala aktivitas pelaksanaan atau pengadaan tugas yang meliputi keramahmatan dan sikap karyawan dalam mendengarkan saran.

Perubahan perilaku kerja merupakan gejala individu yang mengalami stres. Moh. As'ad (1990:8) mengungkapkan, perubahan perilaku kerja sebagai stres antara lain:

- a. bekerja melewati batas kemampuan atau bekerja di bawah garis normal dibandingkan ukuran rata-rata.
- b. keterlambatan masuk kerja yang sering dan berkali-kali.

- c. ketidakhadiran di tempat kerja.
- d. kesulitan membuat keputusan.
- e. kesalahan yang sembrono.
- f. kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- g. lupa akan janji-janji yang telah dibuat.
- h. kesulitan berhubungan dengan orang lain.
- i. kerisauan tentang kesalahan yang dibuat dan kegagalan diri.
- j. menunjukkan gejala-gejala gangguan fisik, seperti tekanan darah tinggi, radang pernapasan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Gibson (Husein Umar, 1991:210), perilaku kerja tergantung pada 2 (dua) hal, yaitu tipe individu (variabel individu) dan variabel psikologis.

1) Variabel Individu

Variabel ini terdiri dari kemampuan dan ketrampilan. Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan orang melaksanakan sesuatu atau melaksanakan pekerjaan.

Ketrampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas. Jadi kemauan dan ketrampilan karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember memainkan peranan utama dalam perilaku individu.

2) Variabel Psikologis

1. Persepsi

Adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan seseorang. Karena setiap orang memberikan arti kepada stimulus (seperti imbalan, organisasi, gaya kepemimpinan penyelia), maka individu yang berbeda akan melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Persepsi ini terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera.

2. Sikap

Adalah kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya.

Sikap adalah bagian hakiki dari kepribadian manusia, dapat berubah jika ada perubahan perasaan dan keyakinan. Komponen perilaku sangat berhubungan dengan sikap, yaitu suatu sikap yang berhubungan dengan kecenderungan untuk bertindak dengan cara ramah, hangat, agresif, bermusuhan atau dengan cara lain.

Adapun yang mempengaruhi sikap adalah faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijaksanaan perusahaan, upah dan tunjangan.

3. Kepribadian

Adalah serangkaian ciri yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan faktor-faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda seperti yang diungkapkan oleh Moh. As'ad (1990:8) yang telah dijelaskan sebelumnya.

Husein Umar (1998:25) menyatakan, melalui tindakan dan belajar, seseorang akan mendapatkan kepercayaan dan sikap terhadap sesuatu yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya. Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu obyek atau gagasan. Sikap akan menempatkan seseorang ke dalam suatu pikiran menyukai atau tidak menyukai sesuatu, bergerak mendekati atau menjauhi sesuatu tersebut.

Ada tiga respon atau reaksi yang didapat dari seorang manajer PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember yang memberikan suatu masalah pada bawahannya menurut Husein Umar (1998:25), yaitu respon kognitif, afektif dan perilaku.

Respon konektif, afektif dan perilaku erat hubungannya dengan pengambilan keputusan seseorang manajer dalam melakukan suatu tindakan kepada bawahannya.

Respon konektif, misalnya karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember yang berada dalam tahap mempelajari, yaitu tahap mengenal masalah dan tahap mencari informasi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah tersebut. Respon afektif, misalnya karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember berusaha mencari alternatif terbaik sebagai pilihan untuk memecahkan masalah-masalah tadi. Respon perilaku adalah karyawan tersebut akan memilih alternatif lain karena yang dipilih tidak sesuai, jika tindakannya tidak sesuai dengan yang dikehendaki dan akan menggunakan cara yang dipilih ini untuk kejadian berikutnya, atau sebaliknya, (Husein Umar, 1998:26)

2.6 Kepuasan Kerja

Didalam buku Handoko (1993) dan As'ad (1990) seperti yang dikutip oleh Husein Umar (1998:36) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Adam Ibrahim (Moh As'ad, 1997:67) mengatakan, bahwa kepuasan kerja meskipun abstrak, tetap perlu mendapatkan perhatian. Beberapa alasan adalah karena, alasan nilai, alasan kesehatan jiwa dan alasan jasmaniah. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. alasan nilai

bahwa para karyawan menggunakan sebagian waktunya untuk bekerja. Mereka menginginkan agar waktu tersebut dapat digunakan dengan penuh semangat, penuh kesenangan, kegembiraan dan kebahagiaan.

b. alasan kesehatan jiwa

Dalam melakukan tugas pekerjaan, khususnya yang merupakan faktor penimbul stres, maka jika mereka melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak berharga, maka akan menjadikan jiwa karyawan terganggu.

c. alasan kesehatan jasmaniah

Bahwa jika seseorang menyenangi pekerjaannya, selain mendapatkan kepuasan, maka mereka akan lebih mampu untuk memenuhi kebutuhan fisiknya dengan baik.

Ketiga alasan ini sering melanda karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember terutama pada kepala bagian operasional dan mekanik. Kepala bagian operasional misalnya, merangkap sebagai staff operasional dan *checker* sehingga waktu yang dimiliki untuk kesenangannya menjadi sempit. Apabila pekerjaan di luar wewenangnya tersebut dianggap tidak berharga, maka akan timbul stres. Ditambah lagi bila pekerjaan tersebut menumpuk, mungkin saja kesehatan jiwanya akan terganggu. Tetapi bila pekerjaan itu dijadikan sebagai sesuatu yang menyenangkan, maka kepuasan kerja akan terpenuhi dan kesehatan jasmani karyawan tersebut tidak akan terganggu.

Gibson (Husein Umar 1998:51) mengemukakan ada 5 (lima) dimensi yang dapat menggambarkan kepuasan kerja antara lain:

1. pekerjaan, yaitu tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
2. upah, yaitu sejumlah uang yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
3. penyelia, yaitu kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
4. kesempatan promosi, dimana karyawan diberi kesempatan untuk maju.
5. rekan kerja, yaitu dimana keadaan rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Pendapat Gibson ini sama dengan yang diungkapkan kembali oleh Luthans (1995) dalam buku Husein Umar (1998:36), yaitu untuk mengetahui faktor apa saja

yang mempengaruhi kepuasan kerja, kemudian digunakan dalam “*Job Descriptive Index*” (JDI), yang terdiri dari:

1. pembayaran.
2. pekerjaan itu sendiri.
3. promosi pekerjaan.
4. kepenyeliaan (supervisi).
5. rekan kerja.

Berbagai usaha dalam meningkatkan kepuasan kerja telah dilakukan oleh PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, seperti penambahan tugas dan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan dalam pekerjaan horisontal (*Job Encargement*) dan secara vertikal (*Job Erichment*).

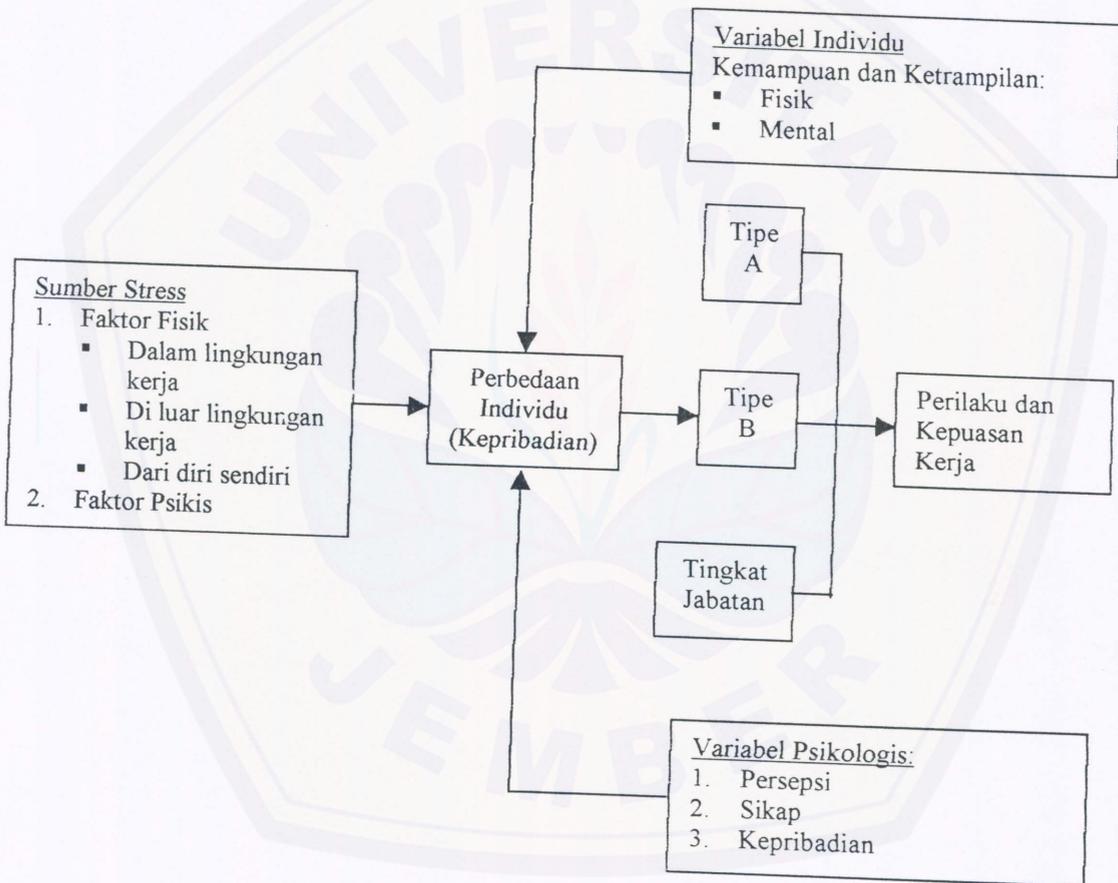
Pendekatan *Job Erichment* dikemukakan oleh Keith Davis, dimana ada lima hal pokok yang harus ada dalam pekerjaan, yaitu:

1. variasi keahlian dalam pekerjaan (*job skills*), sehingga karyawan dapat memanfaatkan keahlian yang dimiliki.
2. identitas pekerjaan (*job identity*), sehingga karyawan dapat merasakan ikut memiliki produk yang dihasilkan. Untuk itu karyawan diberikan tugas dan tanggung jawab dari awal sampai akhir menjadi barang jadi.
3. signifikansi pekerjaan (*job significant*), yaitu dengan cara menumbuhkan rasa kebanggaan atas produk yang dihasilkan, bahwa produk yang dibuat itu sangat berarti bagi orang lain.
4. otonomi (*outonomy*) adalah kebebasan dari karyawan sendiri untuk menentukan sendiri apa yang harus dilakukan, karena itu diberikan tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang dilakukan.
5. umpan balik (*feedback*) yang segera kepada karyawan setelah hasil kerja mendapat penghargaan dan tanggapan dari masyarakat.

2.7 Pengaruh Tekanan Dengan Perilaku dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari uraian tentang pengertian tekanan atau stres, sifat dan sumber stres, perbedaan individu dengan perilaku dan kepuasan kerja diatas, maka secara umum dapat digambarkan pengaruh seluruhnya dalam Gambar 2.2 sebagai berikut:

Gambar 2.2 Model pengaruh tekanan pekerjaan berdasarkan perbedaan individu terhadap perilaku dan kepuasan kerja



Sumber data: Pengaruh tekanan pekerjaan berdasarkan perbedaan individu terhadap perilaku dan kepuasan kerja (Husein Umar, 1998:36)



III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu wawasan yang mendalam mengenai suatu obyek penelitian sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas sebagai dasar pelaksanaan dalam pengambilan keputusan. Penelitian deskriptif pada dasarnya bertujuan untuk memecahkan masalah yang ada sekarang dan kemudian memprediksikan keadaan di masa yang akan datang. Definisi lain tentang penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang hanya melukiskan keadaan obyek atau persoalannya dan tidak mengambil kesimpulan yang berlaku umum.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari lapangan dengan menggunakan metode tertentu yaitu dengan menyebarkan kuisisioner, melalui wawancara/*interview* dan observasi. Sumber data primer adalah obyek penelitian yaitu responden.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari pakar/peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian

3.2.2 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada responden, sedangkan wawancara tidak terstruktur dilakukan melalui wawancara secara langsung tanpa kuisioner kepada responden.
2. Data sekunder diperoleh dengan cara kunjungan ke instansi terkait dengan penelitian dan studi literatur.

3.2.3 Metode Pengambilan Sampel

Untuk pengambilan sampel digunakan metode *non probability sampling* karena peluang dari elemen populasi yang dipilih tidak diketahui. Tipe dari *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* (pengambilan sampel bertujuan) dalam bentuk *quota sampling* (pengambilan sampel kuota). Cara ini digunakan apabila pengambilan sampel dilaksanakan berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditekankan pada ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui. Populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember pada bagian administrasi dan operasional, yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan. Adapun dengan dasar kuontum jumlah responden yang digunakan sebagai sampel adalah 35 orang dengan periode waktu penelitian adalah bulan Januari 1999 sampai dengan Desember 2001.

3.3 Definisi dan Identifikasi Variabel Operasional

3.3.1 Definisi Variabel Operasional

Agar terhindar dari salah penafsiran berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Tekanan**, dapat diartikan sebagai akibat suatu satuan dari suatu keadaan dimana seseorang tidak mampu memberikan jawaban secara tepat dan wajar terhadap rangsangan yang datang dari sekelilingnya. (Ibrahim Adam, 1993:65)

2. Perilaku adalah suatu perbuatan yang dilakukan seseorang yang merupakan pencerminan dari sikap dan kondisi orang tersebut (Husein Umar, 1998:25).
3. Kepuasan Kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka dan ini nampak dalam sikap positif dan negatif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan. (Handoko, Hani, 1993:193).
4. Karyawan administrasi adalah karyawan yang menduduki jabatan dalam kegiatan kantor dan tata usaha.
5. Karyawan operasional adalah pelaksana dari rencana yang telah dikembangkan dan berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan terutama pada bagian tehnik dan mesin.

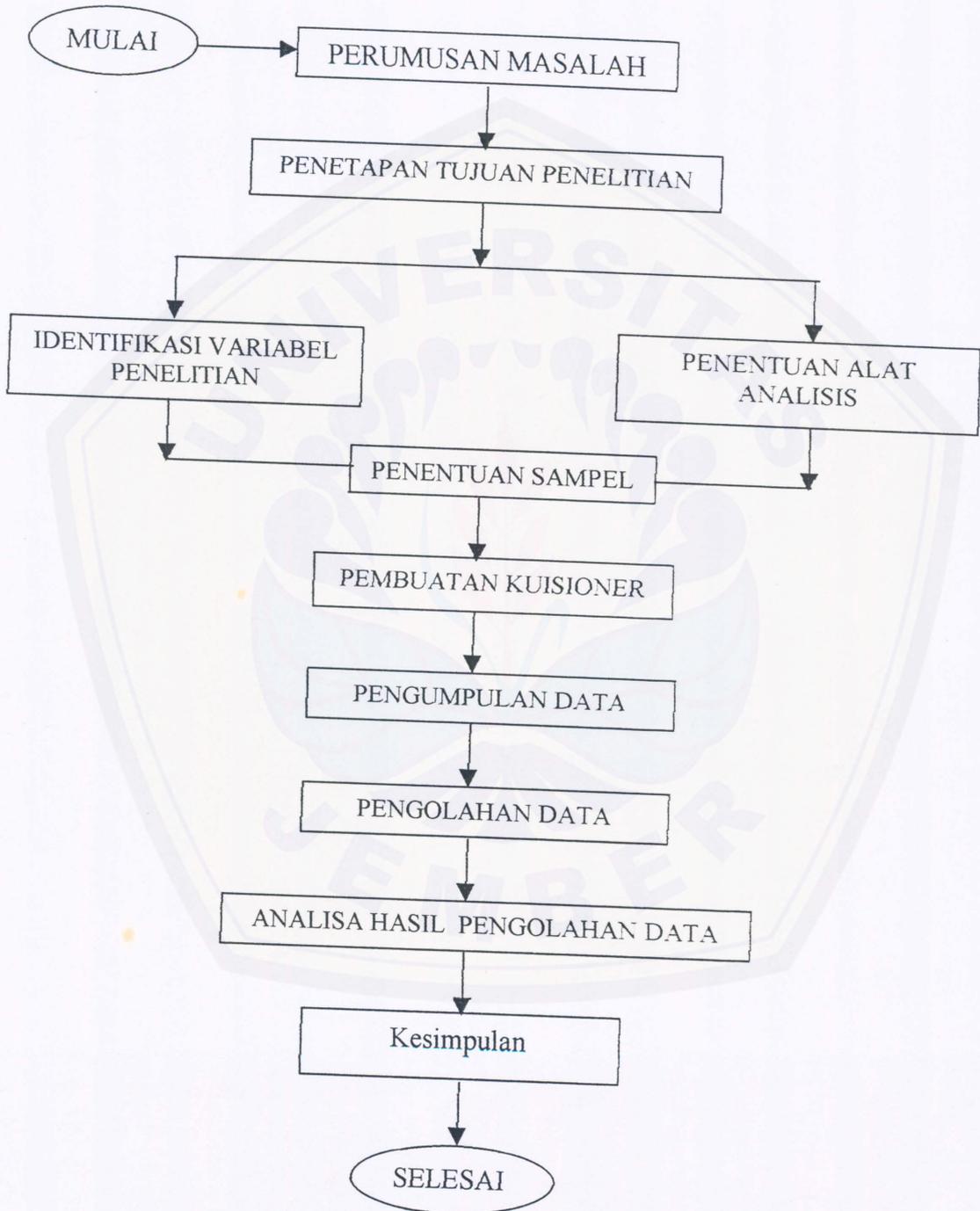
3.3.2 Identifikasi Variabel Operasional

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel *Independen* (X), indikator-indikator yang akan mempengaruhi tekanan pekerjaan terdiri dari:
 - a. Kelebihan beban pekerjaan
 - b. Pengembangan karir
 - c. Fungsi dan peran karyawan.
2. Variabel *Dependen* (Y), indikator-indikator yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari:
 - a. Gaji.
 - b. Sikap.
 - c. Promosi pekerjaan dan jabatan
 - d. Hubungan dengan atasan.
 - e. Hubungan dengan rekan sekerja.
 - f. Tugas yang dibebankan.

3.4 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3.1



KETERANGAN:

Pokok perumusan masalah dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, baik secara simultan maupun parsial. Variabel yang digunakan sebagai variabel *independen* adalah variabel tekanan pekerjaan sedangkan variabel yang dipengaruhi adalah perilaku dan kepuasan kerja sebagai variabel *dependen*. Rumusan masalah tersebut merupakan dasar dalam menetapkan tujuan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan bagian administrasi dan karyawan bagian operasional yang didasarkan pada kuisioner tertutup dengan skala Likert, korelasi *person*, analisis regresi linier sederhana, uji F dan uji t (uji parsial). Dari pengolahan data tersebut diperoleh hasil analisis pengolahan data yang akan mengarah pada kesimpulan dan saran.

3.5 Metode Analisis Data dan Pembahasan**3.5.2 Uji Teori Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember****3.5.2.1 Menghitung Tingkat Kemangkiran Karyawan**

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase ketidakhadiran karyawan dalam satu unit kerja tiap periode. Kemangkiran ini merupakan masalah aspek personalia yang harus diperhatikan dalam mengambil keputusan manajemen, terutama untuk mencari dan mengetahui penyebab kemangkiran tersebut.

Rumus angka kemangkiran adalah sebagai berikut (Husein Umar, 1998:160):

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100 \%$$

dimana :

AK = Angka kemangkiran (dalam %)

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

3.5.2.2 Pengukuran Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi dan Operasional

Setelah diketahui besarnya prosentase angka kemangkiran karyawan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis sejauh mana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

Untuk mengetahui pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember digunakan rumus sebagai berikut :

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis ini mempelajari bagaimana variasi dari sebuah variabel *independen* (X) atau variabel tekanan pekerjaan mempengaruhi sebuah variabel *dependen* (Y) atau variabel kepuasan kerja karyawan dalam suatu fenomena yang kompleks.

Rumus yang digunakan (Moh. Nazir, 1998:531):

$$Y_i = b_0 + b_1 X_i + e_i$$

Keterangan :

Y = Variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan

b_0 = *Intercept* (konstanta)

b_1 = Koefisien tekanan pekerjaan

X_1 = Variabel *independen* tekanan pekerjaan

e = *Disturbance term* (variabel random yang mempunyai distribusi normal)

dimana dengan teknik *Ordinary Least Square* didapat :

$$b_1 = \frac{\sum x_i y}{\sum x_i^2}$$

$$b_0 = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1}{n}$$

dimana :

$$\sum x_i^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x_i y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh nilai variabel *independen* (X) terhadap perubahan nilai variabel *dependen* (Y) dalam prosentase, sedangkan sisa prosentase merupakan besarnya pengaruh variabel lain selain variabel (X). Atau untuk melihat berapa persen dari variasi variabel *dependen* yaitu variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variasi dari variabel *independen* atau variabel tekanan pekerjaan (X).

Rumus R^2 diperoleh (Moh. Nazir, 1998:540):

$$R^2 = \frac{\text{variasi yang dapat diterangkan}}{\text{variasi yang harus diterangkan}}$$

$$R^2 = \frac{b_1^2 \cdot \sum x_i^2}{\sum y^2}$$

dimana : R^2 = koefisien determinasi

R^2 nilainya antara nol dan satu : $0 \leq R^2 \leq 1$

Jika (Sri Haryatmi Kartiko, 1996:34):

$R^2 = 0$, berarti persamaan regresi tidak menerangkan Y sama sekali.

$R^2 = 1$, berarti persamaan regresi menerangkan Y dengan sempurna.

3. Penentuan *Standard Error of Estimate*

Standard error of estimate digunakan sebagai ukuran ketepatan suatu persamaan yang dilambangkan dengan "Se".

Rumus "Se" diperoleh (Moh. Nazir, 1998:531):

$$Se_o = \sqrt{Ve_0} = \sqrt{\frac{Q^{*2} \sum X_1^2}{n(\sum x_i^2)}}$$

$$Se_1 = \sqrt{Ve_1} = \sqrt{(Q^{*2}) \cdot \frac{1}{\sum x_i^2}}$$

dimana :

$$Q^{*2} = \frac{(\sum y^2) - (b_1^2 \sum x_i^2)}{n - k}$$

keterangan :

Se = *Standard Error of Destimate*

Q^{*2} = Estimator dari *Variance Disturbance Term* (e)

n = Banyaknya observasi

\sqrt{Ve} = *Variance* dari koefisien regresi

k = Jumlah variabel

4. Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

a. Pengujian adalah dengan menggunakan pengujian koefisien regresi (uji-t).

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah variabel *independen* (X) mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian ini juga menguji apakah estimator terhadap parameter berbeda secara signifikan dari nol.

Langkah-langkah pengujian hipotesis (Moh. Nazir, 1998:537):

1. Penentuan hipotesis :

$H_0 : B_j = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari variabel *independen* (tekanan pekerjaan) terhadap variabel *dependen* (perilaku dan kepuasan kerja karyawan).

$H_a : B_j \neq 0$, artinya ada pengaruh dari variabel *independen* (tekanan pekerjaan) terhadap variabel *dependen* (perilaku dan kepuasan kerja karyawan).

2. Menentukan *level of significance* (α) = 5 %, *confidence interval* = 95% dengan dua sisi pengujian.

3. Uji Statistik :

$$\text{Untuk } b_1 : t_1 = \frac{b_1}{Se_1}$$

Keterangan :

t = Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Se = *Standard error of estimate* dari masing-masing koefisien regresi

b = Koefisien regresi

4. Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t_{\alpha/2; df=n-k} \leq t_{01} \leq +t_{\alpha/2; df=n-k}$, artinya hipotesis yang akan diuji diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$.

H_a diterima apabila $-t_{\alpha/2; df=n-k} > t_{01} > +t_{\alpha/2; df=n-k}$, artinya hipotesis alternatif diterima apabila $t_{hitung} > +t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

2). Pengukuran pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

a. Korelasi *Pearson Product Moment*

Korelasi *Pearson Product Moment* adalah analisis yang mengukur derajat atau tingkat pengaruh antara sebuah variabel *independen* (X) atau tekanan pekerjaan dan sebuah variabel *dependen* (Y) atau perilaku dan kepuasan kerja karyawan, sementara *disturbance term* konstan.

Jika sepasang variabel *kontinue*, X dan Y mempunyai korelasi, maka derajat korelasi dapat dicari dengan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*.

Rumus koefisien korelasi *pearson product moment* adalah (Moh. Nazir, 1998:522):

$$r = \frac{SP}{\sqrt{SSx \cdot SSy_1}}$$

dimana :

r = Besarnya koefisien korelasi pearson product moment

SP = *Sum of Product*

SSx = Sum square dari variabel tekanan pekerjaan (X)

Ssy₂ = Sum square dari variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y)

Rumus SP, SSx dan Ssy₁ dijabarkan sebagai berikut :

$$SP = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} = \sum xy$$

$$SSx = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} = \sum x^2$$

$$SSy = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = \sum y^2$$

dimana :

n : jumlah pengamatan dari masing-masing variabel

$x = (X - \bar{X})$, \bar{X} = Mean dari variabel tekanan pekerjaan (X)

$y = (Y - \bar{Y})$, \bar{Y} = Mean dari variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y)

b. Kriteria penilaian r

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai $+1$ yang kriteria pemanfaatannya adalah sebagai berikut : (Husein Umar, 1998:196)

1. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel *independen* (X) atau variabel tekanan pekerjaan, makin besar pula nilai variabel *dependen* (Y) atau perilaku dan kepuasan kerja karyawan. Atau makin kecil variabel *independen* (X), makin kecil pula nilai variabel *dependen* (Y).
2. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu makin kecil nilai variabel *independen* (X), makin besar nilai variabel *dependen* (Y), atau makin besar nilai variabel *independen* (X), maka makin kecil nilai variabel *dependen* (Y).
3. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel *independen* (X) dengan variabel *dependen* (Y).
4. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka makin tidak lurus.

c. Pengujian hipotesis koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

Pengujian menggunakan uji-t, yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* tergantung secara signifikan atau tidak.

Prosedur (Husein Umar, 1998:197):

1. Penentuan hipotesis

$H_0: \rho_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel tekanan pekerjaan dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan.

$H_0: \rho_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang berarti antara variabel tekanan pekerjaan dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan *level of significance* = 5 %, *confidence interval* = 95 % dengan dua sisi pengujian.

3. Uji statistik :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{(1-r^2)}}$$

dimana :

t = hasil perhitungan pengujian

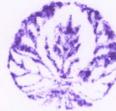
r = besarnya koefisien korelasi

n = banyaknya data

4. Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila $-t_{\alpha/2(n-k)} \leq t_0 \leq +t_{\alpha/2(n-k)}$, artinya hipotesis yang akan diuji diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t_0 \leq +t \text{ tabel}$.

H_a diterima apabila $t_0 < -t_{\alpha/2(n-k)}$ atau $t_0 > +t_{\alpha/2(n-k)}$, artinya hipotesis yang diuji diterima apabila t hitung $< -t \text{ tabel}$ atau t hitung $> +t \text{ tabel}$



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember

PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember berdiri pada tanggal 4 Oktober 1994 dengan nomor Pendaftaran Perusahaan 13081800469, dengan dimulainya penempatan gedung yang berada di Jl. Imam Bonjol 11 Jember, PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember bergerak pada bidang usaha transportasi. Aktivitas karyawan dimulai pada tanggal 20 Oktober 1994, segala aktifitas atau pelaksanaan kegiatan perusahaan dimulai pada tanggal 20 Januari 1995 yang ditandai dengan diserahkan kendaraan taksi sebanyak 39 unit.

Kendaraan angkutan taksi yang dikelola oleh PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember ini memiliki pangkalan utama di terminal Tawang Alun Jember dan sub pangkalan di tempat-tempat lain yang cukup strategis. Dalam perkembangannya, jumlah armada taksi sebanyak itu belum cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada kondisi tersebut PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember memutuskan untuk menambah jumlah armada taksi sebanyak 20 unit. Bantuan tersebut diberikan oleh PT. Perdana Motor Malang yang merupakan induk dari PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember. Dengan adanya penambahan armada taksi tersebut, untuk sementara kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh tim Perencanaan Pengoperasian Taksi, latar belakang penempatan lokasi PT. Rengganis Perdana Argonindo di wilayah Jember karena Jember yang merupakan kota niaga perdagangan selain kota industri yang mulai berkembang, selain itu di Jember mulai bermunculan hotel-hotel dilihat dari banyaknya tamu yang berdatangan ke Jember baik menetap sementara atau transit.

Dengan demikian letak dan kondisi kota Administratif Jember dengan sendirinya berpengaruh terhadap perkembangan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember. Alat transportasi umum seperti halnya taksi merupakan bagian dari

pelayanan umum yang penting artinya bagi masyarakat Jember. Taksi Argonindo dibentuk berdasarkan SIUP No. 456/13-8/PB/IX/1994 dan No. 551.2/771/426.41.4/1994 tentang Ijin Pengoperasian Taksi. Sampai dengan saat ini jumlah taksi yang dioperasikan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember telah mencapai 69 unit dan menempati gedung baru yang beralamatkan di Jl. Hayam Wuruk 27 Jember.

4.1.2 Struktur Organisasi

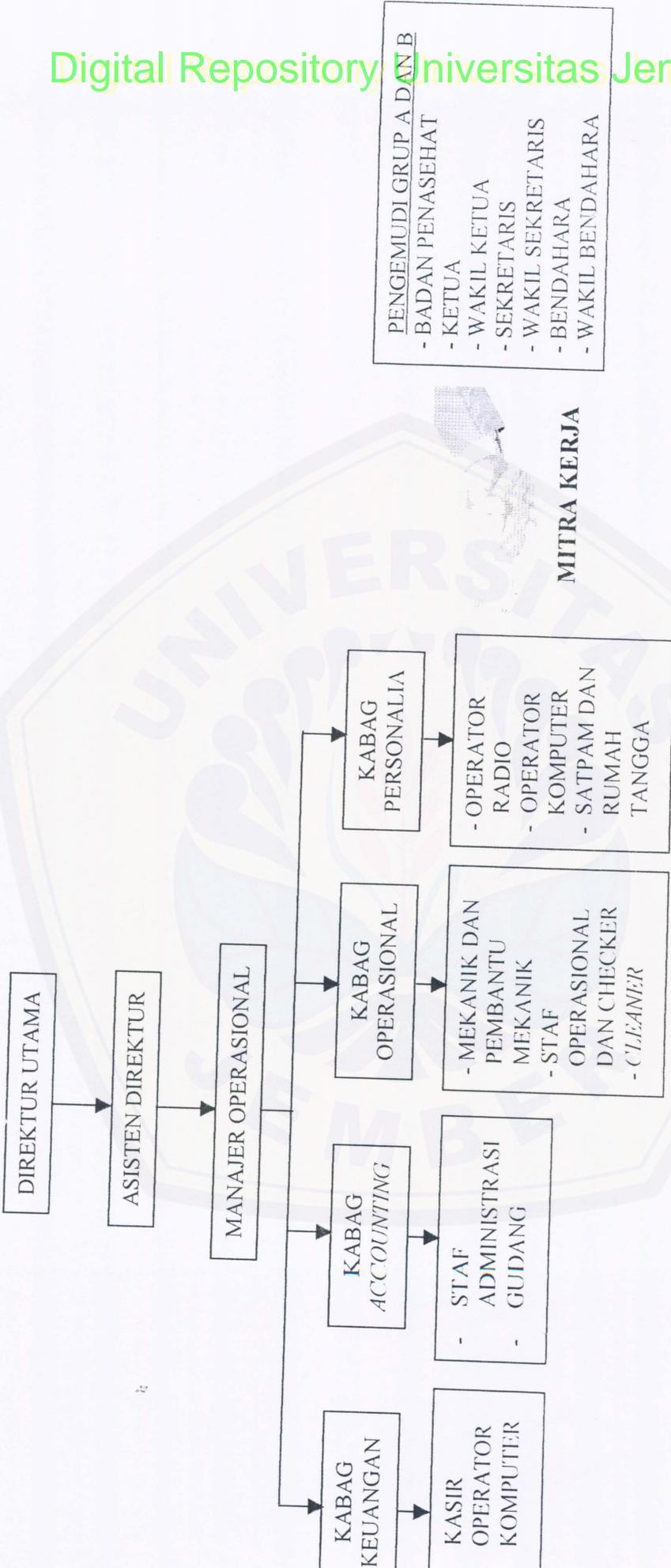
Setiap badan usaha dibentuk karena ada tujuan tertentu yang ingin dicapai. Salah satunya adalah memperoleh laba sebanyak-banyaknya demi kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan pengorganisasian dan pengkoordinasian yang baik.

Pengorganisasian dan pengkoordinasian dari bagian kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik apabila dalam perusahaan tersebut terhadap pembagian tugas tanggung jawab setiap pekerjaan yang ditunjukkan dalam struktur organisasi.

The Liang Gie dengan bukunya Administrasi Perkantoran Modern (1991:96) adalah "Struktur organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan semua tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, hubungan antara fungsi-fungsi tersebut serta wewenang dan tanggung jawab tiap anggota organisasi yang memikul tiap-tiap pekerjaan tersebut.

Struktur organisasi yang baik dapat diperoleh jika setiap gerak dan langkah yang dijalankan oleh perusahaan harus sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan utama dari pengorganisasian dan koordinasi adalah untuk memperoleh kemudahan setiap pemimpin dalam mengawasi bawahannya sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Struktur organisasi PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember berbentuk garis dan staff yang didalamnya memuat mengenai fungsi serta seluruh hubungan, pengawasan dan wewenang dari atas ke bawah. Berikut ini adalah skema dari struktur organisasi dari PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

**STRUKTUR ORGANISASI
PT. RENGGANIS PERDANA ARGONINDO CABANG JEMBER**



Sumber data: PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember

Adapun uraian tugas dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1. Manajer Operasional

Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Merencanakan, mengkoordinasi dan mengawasi pelaksanaan yang telah digariskan;
- b. Memimpin atau memotivasi dan membina pegawai bawahannya;
- c. Mengendalikan keseluruhan pelaksanaan kegiatan seluruh unit kerja yang dipimpinnya; dan
- d. Bertanggung jawab atas semua aktivitas perusahaan.

2. Kepala Bagian Keuangan

Tugasnya adalah:

- a. Menerima setoran kasir;
- b. Menyusun laporan kas anggaran, kas bank dan kas kecil;
- c. Membuat anggaran keuangan dan kas perusahaan; dan
- d. Mengkoordinir dan memeriksa kebenaran pelaksanaan pembukuan.

3. Kasir dan Operator Komputer

Tugasnya adalah:

- a. Menerima setoran dari pengemudi;
- b. Memasukkan data *print* argometer atau *print* setoran dari tiap unit taksi;
- c. Menyusun laporan kas angsuran atau setoran pengemudi dari kasir; dan
- d. Menghimpun dan menyusun dalam bentuk grafik uang pendapatan perusahaan melalui argometer.

4. Accounting

Tugasnya adalah:

- a. Membuat laporan posisi uang kas dalam periode tertentu baik harian, mingguan dan bulanan;
- b. Membukukan transaksi yang terjadi dalam perusahaan ke dalam buku besar; dan

- c. Melaksanakan pembayaran dan perhitungan segala sesuatu yang menyangkut hak dan kewajiban pegawai yang berhubungan dengan ketentuan.

5. Staff Administrasi dan Gudang

Tugasnya adalah:

- a. Mengatur keluar masuknya *spare part* atau suku cadang untuk keperluan *service* kendaraan; dan
- b. Menyerahkan hasil laporan gudang kepada bagian *accounting* untuk diketahui saldo awal atas penggunaan barang.

6. Kepala Bagian Operasional

Tugasnya adalah:

- a. Mengatur semua kegiatan yang berkaitan dengan sistem operasi kendaraan termasuk menyiapkan persyaratan yang berkaitan dengan perijinan misalnya ijin trayek, kir, STNK, ijin keluar Jember;
- b. Mempersiapkan kelengkapan administrasi pengemudi yang siap operasi, misalnya kelengkapan kartu absen dan kartu *dashboard*;
- c. Menyusun jadwal operasi kendaraan dan pengemudi, misalnya jadwal *aplous*, jadwal turun mesin, jadwal perbaikan khusus; dan
- d. Menyelesaikan masalah yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan kendaraan dan pihak lawan, misalnya TA (*trouble accident*).

7. Administrasi Umum

Tugasnya adalah:

- a. Bertanggung jawab atas keluar masuknya *stock* barang atau *spare part*;
- b. Membuat surat dan mengajukan faktur kepada manajer operasional; dan
- c. Merekap hasil evaluasi pengemudi.

8. Staf operasional dan *Checker*

Tugasnya adalah:

- a. Memeriksa kondisi kendaraan yang telah dan siap dioperasikan; dan
- b. Menyusun laporan mengenai kendaraan yang siap operasi maupun yang telah operasi.

9. Mekanik dan Pembantu Mekanik

Tugasnya adalah:

- a. Memperbaiki kerusakan-kerusakan kendaraan;
- b. Membantu penyegelan yang berkaitan dengan argometer, *trondusin* dan lainnya; dan
- c. Membantu menangani masalah TA (*trouble accident*) yang terjadi di luar pool atau perusahaan.

10. *Cleaner*

Tugasnya adalah:

- a. Mencuci dan membersihkan kendaraan taksi dan kendaraan dinas; dan
- b. Memelihara, merawat dan melaporkan kepada bagian mekanik bila menemukan kerusakan, baik kendaraan taksi maupun dinas.

11. Kepala Bagian Personalia

Tugasnya adalah:

- a. Mengurusi administrasi tentang cuti, ijin, absensi karyawan dan pengemudi, dan lain-lain;
- b. Memberikan rekomendasi kepada manajer operasional tentang hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan pengemudi; dan
- c. Mempersiapkan dan menyusun jadwal penggantian giliran kerja bagi karyawan dan pengemudi.

12. Operator Telepon

Tugasnya adalah:

- a. Menerima pemesanan taksi dari konsumen;
- b. Menerima pengaduan dan keluhan dari konsumen, terutama hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan taksi; dan
- c. Mencatat dan menyusun setiap pesanan dan pengaduan dari konsumen, dan menyerahkannya kepada kepala bagian personalia.

13. Operator Radio

Tugasnya adalah:

- a. Menerima informasi dan pesanan konsumen dari operator telepon;
- b. Memberitahukan pengemudi yang berada di lokasi terdekat dengan alamat konsumen yang memesan, atau memberitahukan pengemudi taksi dengan nomor lambung tertentu sesuai dengan pesanan konsumen; dan
- c. Menghubungkan pengemudi taksi dengan konsumen.

14. Satpam dan Rumah Tangga

Tugasnya adalah:

- a. Bertanggung jawab pada keamanan di lingkungan perusahaan;
- b. Mencatat jam kedatangan dan pemberangkatan kendaraan, terutama kendaraan taksi dan menyerahkan laporannya kepada kepala bagian personalia;
- c. Memberikan pelayanan konsumsi kepada karyawan setiap harinya; dan
- d. Bertanggung jawab pada kebersihan perusahaan.

4.1.3 Personalia

Ruang lingkup personalia yang terdapat pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember meliputi: jenis dan jumlah karyawan, jumlah pengemudi sebagai mitra kerja, jam kerja karyawan dan pengemudi, kesejahteraan karyawan dan pengemudi dan sistem penggajian.

Jumlah karyawan pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember sebanyak 230 orang yang terbagi menjadi 2 (dua) bagian yakni, sebagai karyawan dan pegawai tetap perusahaan sejumlah 35 orang dan pengemudi sebagai mitra kerja perusahaan sebanyak 195 orang.

4.1.3.1 Jenis dan Jumlah Karyawan

Tabel 4.1 Jumlah karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember (tahun 2002)

No.	Uraian	Jumlah Karyawan (tahun 1999)	Jumlah Karyawan (tahun 2000)	Jumlah Karyawan (tahun 2001)
1	Manajer Operasional	1	1	-
	Karyawan Administrasi			
2.	Kepala Bagian Keuangan	1	1	1
3.	Kepala Bagian <i>Accounting</i>	1	1	1
4.	Kepala Bagian Personalia	1	1	1
5.	Staf Administrasi dan Gudang	3	2	2
6.	Staf Personalia	2	2	1
7.	Kasir	1	1	1
8.	Operator Telepon	2	2	1
9.	Operator Radio	5	4	4
10.	Operator Komputer	1	1	1
11.	Rumah Tangga	2	1	1
12.	Satpam	5	4	4
	Karyawan Operasional			
13.	Kepala Bagian Operasional	1	1	1
14.	Staf Operasional	3	3	3
15.	<i>Checker</i>	3	3	2
16.	Mekanik	3	2	1
17.	Pembantu Mekanik	5	6	4
18.	<i>Cleaner</i> atau cuci	6	5	4
19.	<i>Oilman</i>	2	2	2
	Jumlah	48	43	35

Sumber data: PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, Desember 2001

4.1.3.2 Jumlah Pengemudi

Tabel 4.2 Jumlah pengemudi

No.	Uraian	Jumlah
1.	Pengemudi Grup A	99
2.	Pengemudi Grup B	60
3.	Pengemudi Cadangan	36

Sumber data: PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember 2001

Pengemudi sebagai mitra kerja perusahaan sebanyak 195 orang. Pengemudi bekerja selama 24 jam, dilaksanakan berdasarkan jadwal atau aplous dengan tenggang waktu 2 (dua) hari kerja dan 2 (dua) hari libur yang dilakukan secara bergantian antara pengemudi grup A dan pengemudi grup B.

4.1.3.3 Waktu dan Kehadiran Karyawan

Karyawan mengisi daftar hadir atau kartu hadir dengan alat pencatat waktu atau *time recorder* setiap masuk dan pulang. Mengenai masalah ketidakhadiran karyawan, PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember memberikan ketentuan, yakni, untuk ijin tidak masuk kerja karena sakit diberikan dalam waktu yang tidak terbatas, disertai dengan surat keterangan dari dokter. Sedangkan ijin tidak masuk kerja karena kepentingan karyawan secara pribadi diberikan jangka waktu selama 3 hari. Pengecualian untuk pengemudi sebagai mitra kerja perusahaan, berdasarkan kesepakatan antara pengemudi dengan pihak perusahaan, untuk ijin tidak masuk kerja karena sakit diberikan dalam waktu yang tidak terbatas, disertai dengan surat keterangan dari dokter. Ijin tidak masuk kerja karena kepentingan pengemudi secara pribadi diberikan jangka waktu selama 3 hari dan ketidakhadiran pengemudi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya dalam waktu tertentu, akan dikenakan sanksi, yakni pemotongan penghasilan sebesar Rp 15.000,-.

Dalam penentuan jam kerja karyawan, PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember membagi dalam 2 (dua) bagian yaitu, karyawan langsung dan karyawan tidak langsung.

- a. Jam kerja karyawan langsung atau seluruh karyawan operasional dibagi dalam tiga *shift*, meliputi:
- Shift* I : Pukul 07.00 – 15.00
 - Shift* II : Pukul 15.00 – 23.00
 - Shift* III : Pukul 23.00 – 07.00
- b. Jam kerja karyawan tidak langsung atau seluruh karyawan bagian administrasi mempunyai jam kerja sebagai berikut:
- Hari Senin s/d Kamis:
- Jam kerja : Pukul 07.00 – 15.00
 - Istirahat : Pukul 12.00 – 13.00
- Hari Jum'at:
- Jam kerja : Pukul 07.00 – 14.00
 - Istirahat : Pukul 11.00 – 13.00
- Hari Sabtu:
- Jam kerja : Pukul 07.00 – 13.00
- c. Jam kerja pengemudi selama 24 jam dilaksanakan berdasarkan jadwal atau aplous dengan tenggang waktu 2 (dua) hari kerja dan 2 (dua) hari libur yang dilakukan secara bergantian antara pengemudi grup A dan pengemudi grup B.
- Berikut ini data absensi karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember periode Januari 1999 sampai dengan Desember 2001:

Tabel 4.3 Jumlah hari kerja per-tahun (*) dan jumlah absensi karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember tahun 1999-2001 (dalam hari)

Tahun	Keterangan	Jan	Peb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nop	Des	TOTAL
1999	Cuti	2	-	-	1	-	1	-	1	1	-	-	2	8
(*275 hari)	Sakit	2	1	-	1	1	-	2	-	-	1	-	1	9
	Ijin	1	2	2	2	1	2	-	1	2	2	1	2	18
	Alpa	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2	1	3
Jumlah		5	3	2	4	1	2	-	2	3	4	4	3	32
2000	Cuti	1	1	1	-	-	-	2	-	-	1	-	-	6
(*272 hari)	Sakit	2	1	-	1	1	2	-	2	2	2	1	2	16
	Ijin	-	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	18
	Alpa	-	1	1	-	1	-	1	-	2	-	2	-	8
Jumlah		3	4	3	2	3	3	4	2	6	5	6	5	46
2001	Cuti	2	-	-	1	-	-	2	-	1	2	-	1	19
(*274 hari)	Sakit	1	1	-	2	1	-	2	-	3	2	3	-	15
	Ijin	1	1	2	-	1	-	1	1	1	2	2	4	16
	Alpa	1	1	-	-	1	1	-	1	-	1	1	2	9
Jumlah		5	3	2	3	3	1	5	2	5	7	6	9	51

Sumber data: PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember 2001

4.1.4 Sistem Penggajian

4.1.4.1 Ketentuan Upah dan Gaji

Upah adalah keseluruhan hasil karyawan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin sebagai imbalan dari perusahaan, terdiri dari gaji dan tunjangan-tunjangan.

Gaji adalah imbalan atau kompensasi dalam bentuk uang berdasarkan nilai atau harga dari pangkat, jabatan dan prestasi kerja karyawan. Penentuan gaji berlaku indeks daerah berdasarkan biaya hidup setempat.

Sistem penggajian yang tepat akan mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan. Sistem penggajian yang diterapkan perusahaan berbeda satu dengan lainnya. Hal ini tergantung pada sistem dan kondisi perusahaan serta jenjang kepangkatan karyawan.

Pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, sistem penggajian yang diterapkan terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

- a. Karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember berjumlah 35 orang, besarnya gaji yang diterima setiap karyawan tidak sama tergantung pada jabatan dan pengalaman kerja.
- b. Pengemudi taksi pada PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember mempunyai hubungan sebagai Mitra Kerja perusahaan, dengan sistem kerja kontrak. Sistem pengupahan yang diterapkan yaitu sistem target dengan premi sebesar 15% - 20%, dengan penjabaran sebagai berikut:
 - Jika Pendapatan Kotor $<$ Rp. 170.000,- x 15%
 - Jika Pendapatan Kotor \geq Rp.170.000,- x 20%
 - Jika Pendapatan Kotor \geq Rp.190.000,- x 20%

Jika dalam jangka waktu 1 bulan, Pendapatan Kotor (PK) pengemudi selama 3 kali dibawah target maka pengemudi tersebut akan mendapatkan panggilan dan dikenai Sanksi Operasi (SO). Setelah SO tersebut berjalan, apabila PK pengemudi tersebut masih tetap belum mampu memenuhi target, maka SO akan langsung dijatuhkan tanpa harus menunggu 3 kali. Ketentuan ini hanya berlaku dalam periode 1 bulan. Sedangkan untuk bulan berikutnya pengemudi memperoleh dispensasi Pendapatan Kotor (PK) dibawah target selama 1 kali, jika target masih tetap belum terpenuhi maka SO akan langsung dijatuhkan.

Pengemudi yang mampu melampaui target setoran, langsung mendapatkan komisi, dengan penjabaran sebagai berikut:

- Jika Pendapatan Kotor $>$ Rp. 170.000,- s/d Rp. 190.000,-
 $65\% \times \{(PK \text{ s/d Rp. } 189.999,-) - Rp. 170.000\}$

- Jika Pendapatan Kotor > Rp. 190.000-

$$65\% \times (\text{Rp. 190.000,-} - \text{Rp. 170.000,-})$$

$$70\% \times (\text{PK} - \text{Rp. 190.000,-})$$

Komisi diatas adalah sudah termasuk kekurangan dari biaya BBM pengemudi dimana BBM adalah tanggungan dari perusahaan.

- Jika Pendapatan Kotor \geq Rp. 170.000,- tanggungan sebesar 30 liter.

- Jika Pendapatan Kotor < Rp. 170.000,- digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{RUMUS : } \frac{\text{Pendapatan Kotor} \times 30 \text{ liter}}{\text{Rp. 170.000}}$$

4.1.4.2 Pendapatan di Luar Gaji Pokok

Pendapatan yang diterima karyawan di luar gaji pokok tidak banyak berubah dari tahun ke tahun. Adapun pendapatan tersebut adalah:

1. Uang lembur adalah pendapatan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari batas jam kerja, uang lembur ini disesuaikan dengan ketentuan dari perusahaan.
2. Bonus adalah imbalan yang diterima oleh karyawan tertentu dengan masa kerja 6 bulan atau lebih atas dasar prestasi kerja dan keuntungan perusahaan yang dicapai dalam periode tertentu.
3. Tunjangan hari raya adalah tambahan upah khusus yang diberikan satu kali dalam setahun pada hari raya yang berlaku untuk karyawan tetap.

4.1.5 Kesejahteraan Karyawan

Sebagai wujud perhatian perusahaan kepada karyawan, maka PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pengemudinya dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang meliputi:

1. Pakaian dinas karyawan

Pakaian dinas dipakai pada hari Senin sampai dengan hari Kamis dengan ketentuan dua hari sekali, sedangkan untuk hari Jum'at dan Sabtu pakaian bebas tapi sopan, kecuali bagi pengemudi yang setiap kali beroperasi harus memakai seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Pengobatan

Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan dengan menunjuk lima orang dokter dan delapan apotik sebagai pengambilan obat. Biaya pengobatan ditanggung oleh perusahaan dengan menunjukkan kuitansi pembayaran atau resep dokter kepada Kepala Bagian Keuangan.

3. Santunan Kematian

Perusahaan memberikan santunan kematian berupa sejumlah uang bagi karyawan maupun keluarga karyawan yang meninggal dunia.

4. Asuransi Tenaga Kerja

Semua karyawan dan pengemudi diikutsertakan dalam Asuransi Tenaga Kerja untuk membantu karyawan apabila mengalami resiko dalam pekerjaan (JAMSOSTEK)

4.1.6 Kegiatan Pokok PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember

PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember merupakan anak cabang dari PT. Perdana Motor Malang yang mengelola kegiatan usaha di bidang transportasi jasa angkutan penumpang. PT. Rengganis Perdana Argonindo merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang transportasi angkutan penumpang berupa kendaraan taksi di wilayah Kabupaten Jember dan sekitarnya.

Produksi PT. Rengganis Perdana Argonindo berupa jasa angkutan penumpang yang ditunjukkan melalui data argometer yang tertera setelah mengangkut penumpang. Sedangkan untuk memproduksi jasa tersebut dibutuhkan sejumlah anggaran pembiayaan yang mendukung.

Penentuan besar tarif angkutan taksi yang berlaku berdasarkan atas Surat Keputusan Bupati KDH Tingkat II Jember No.104 tahun 2001 tentang kenaikan tarif taksi, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tarif Buka Pintu (*flag fall*) sebesar Rp. 2.250,-
2. Tarif per-kilometer sebesar Rp. 1.150,-
3. Tarif minimal Rp. 7.500,-
4. Tarif yang dikenakan untuk waktu tunggu sebesar Rp. 12.400,-

4.2 Metode Analisis Data dan Pembahasan

4.2.1 Uji Teori Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi dan Operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

4.2.1.2 Menghitung Tingkat Kemangkiran Karyawan

Tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan dalam satu unit kerja dapat dilihat melalui besarnya prosentase ketidakhadiran karyawan dalam satu unit kerja setiap periode. Perhitungan angka prosentase kemangkiran diperoleh dengan cara membagi jumlah hari karyawan absen tiap periode dengan hasil kali jumlah rata-rata karyawan tiap periode dan jumlah hari kerja karyawan tiap periode.

Berikut ini perhitungan tingkat kemangkiran karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember tahun 1999 sampai dengan 2001:

Tabel 4.4 Perbandingan tingkat prosentase kemangkiran karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember periode Januari 1999 sampai dengan Desember 2001

Tahun	Jumlah hari karyawan absen (per periode) (1)	Jumlah rata-rata karyawan (per periode) (2)	Jumlah hari kerja (per periode) (3)	Prosentase tingkat kemangkiran (dalam %) $\frac{(1)}{\{(2) \times (3)\}} \times 100\%$
1999	35	48	275	0,26 %
2000	40	43	272	0,34 %
2001	40	35	274	0,42 %

Sumber data: tabel 4.1 dan tabel 4.3

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi atau tingkat kemangkiran karyawan terus meningkat tiap tahun. Peningkatan tersebut tidak begitu dirasakan pada tahun 2000 dengan jumlah karyawan 43 orang, peningkatan kemangkiran hanya sebesar 0,08 %. Demikian juga pada tahun berikutnya, tingkat kemangkiran karyawan secara kuantitas besarnya sama, namun secara kualitas terjadi peningkatan karena jumlah karyawan tinggal 35 orang. Kenaikan prosentase secara kualitas ini memperlihatkan adanya perubahan terhadap perilaku karyawan. Setelah melalui *interview* secara langsung di lapangan didapatkan, adanya sejumlah karyawan mulai mencari usaha di luar bidang pekerjaannya sehingga mengganggu jam kerjanya. Hal ini akibat dari krisis ekonomi yang berkepanjangan dan kenaikan dari sejumlah bahan kebutuhan pokok seiring dengan naiknya harga bahan bakar minyak, sementara gaji dari perusahaan dianggap belum mampu mencukupi kebutuhan tersebut.

4.2.1.2 Pengukuran Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Perilaku dan Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi dan Operasional

a. Penilaian Kuisisioner

Sebelum melakukan pengukuran pengaruh tekanan pekerjaan sebagai variabel independen (X) terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dengan analisis regresi dan pengukuran hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan analisis korelasi terlebih dahulu ditentukan nilai dari para responden yang mengisi kuisisioner. Responden yang telah mengisi kuisisioner berjumlah 35 orang karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember, yaitu karyawan bagian administrasi dan karyawan operasional. Penilaian dilakukan dengan skala Likert. (Sugiyono, 1997:74)

Jawaban setiap item menggunakan kata-kata sebagai berikut:

a). Untuk pernyataan variabel tekanan pekerjaan atau variabel independen (X)

1. Benar diberi skor: 10
2. Ragu-ragu diberi skor: 5
3. Salah diberi skor: 0

Kemudian dengan teknik pengumpulan data, kuisisioner tersebut diberikan kepada 35 orang karyawan tersebut. Penilaian kuisisioner tiap individu adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 1997:76)

Nilai = Jumlah dari Perolehan Skor

Jumlah skor tertinggi/nilai tertinggi adalah = jumlah soal x skor tertinggi, yaitu $23 \times 10 = 230$. Selanjutnya dapat dihitung perolehan nilai dari tiap responden untuk variabel tekanan pekerjaan dengan menjumlahkan perolehan skor tiap soal. Hasil perolehan skor dari pengisian kuisisioner untuk tiap responden adalah sebagai berikut (Tabel 4.4):

Tabel 4.4 Perolehan Nilai Responden Untuk Variabel Tekanan Pekerjaan (X)

Responden	Nilai variabel tekanan pekerjaan (X)
1.	115
2.	125
3.	140
4.	125
5.	170
6.	145
7.	165
8.	110
9.	180
10.	135
11.	125
12.	125
13.	150
14.	150
15.	160
16.	145
17.	130
18.	130
19.	110
20.	160
21.	130
22.	170
23.	145
24.	125
25.	135
26.	130
27.	160
28.	145
29.	130
30.	130
31.	135
32.	120
33.	130
34.	165
35.	110
Total Nilai	4855

Sumber data: Penjumlahan perhitungan skor pengisian tiap responden (Lampiran 3)

b) Untuk pernyataan variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan

1. Betul diberi skor : 10
2. Ragu-ragu diberi skor : 5
3. Salah diberi skor : 0

Kemudian dengan teknik pengumpulan data, kuisisioner tersebut diberikan kepada 35 orang karyawan. Penilaian kuisisioner adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 1997:76)

Nilai = Jumlah perolehan skor

Jumlah skor tertinggi / nilai tertinggi adalah = jumlah soal x skor tertinggi, yaitu $23 \times 10 = 230$. Selanjutnya dapat dihitung perolehan nilai dari setiap responden untuk variabel kepuasan kerja karyawan dengan menjumlahkan perolehan skor tiap soal. Hasil perolehan skor dari pengisian kuisisioner untuk tiap responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Perolehan nilai responden untuk variabel perilaku dan kepuasan kerja (Y)

Responden	Nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja (Y)
1.	110
2.	75
3.	80
4.	140
5.	115
6.	90
7.	95
8.	70
9.	100
10.	125
11.	145
12.	100
13.	110
14.	90
15.	95
16.	110
17.	130
18.	100
19.	80
20.	95
21.	110
22.	70
23.	90
24.	130
25.	90
26.	160
27.	115
28.	90
29.	85
30.	130
31.	80
32.	120
33.	115
34.	160
35.	70
Total Nilai	3670

Sumber data: penjumlahan perhitungan skor dari pengisian kuisioner tiap responden (lampiran 3)

b. Penentuan Persamaan Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen (X) terhadap variabel tergangungnya dimana e_i (*disturbance term*) konstan.

Sebelum mengadakan perhitungan untuk menemukan persamaan regresi linier sederhana, maka dimasukkan input berupa data penilaian variabel tekanan pekerjaan (X) melalui indikator-indikator masing-masing dengan data penilaian variabel perilaku dan kepuasan kerja (Y).

Jumlah karyawan yang diteliti adalah data karyawan administrasi dan karyawan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember tahun 1999 sampai dengan sekarang, yaitu sebanyak 35 orang. Selanjutnya dihitung guna mengetahui bagaimana pengaruh tekanan pekerjaan terhadap variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan.

a). Menentukan Persamaan Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linier sederhana yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + e$$

Dimana:

Y = Penilaian terhadap variabel perilaku dan kepuasan kerja

b_0 = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi penilaian terhadap tekanan pekerjaan

X_1 = Variabel *independen* tekanan pekerjaan

e = *Disturbance term*

Dalam menentukan persamaan regresi linier sederhana dapat dimulai dengan menghitung bilangan konstanta (b_0) dan koefisien regresi (b_1). (lampiran 5)

Dari perhitungan lampiran 4 dan 5 didapat, bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah : $Y = 101,667 + 0,023 X$.

Persamaan diatas memperlihatkan persamaan regresi linier positif, hal ini mempunyai arti bahwa, setiap kenaikan variabel tekanan pekerjaan (X) akan

mengakibatkan kenaikan nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,023.

b). Analisis Koefisien Determinasi

Analisa ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh nilai variabel *independen* (X) terhadap perubahan nilai variabel *dependen* (Y) dalam prosentase, sedangkan sisa prosentase merupakan besarnya pengaruh variabel lain selain variabel (X). Atau untuk melihat berapa persen dari variasi variabel *dependen* yaitu variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variasi dari variabel *independen* atau variabel tekanan pekerjaan (X).

Rumus R^2 diperoleh : (Moh. Nazir, 1998:540)

$$\begin{aligned} R^2 &= \frac{b_1^2 \cdot \sum x^2}{\sum y^2} \\ &= \frac{(0,022)^2 \cdot 11.417,1429}{20.124,286} \\ &= 0,58 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,58 atau 58%. Hal ini memperlihatkan besarnya pengaruh nilai variabel tekanan pekerjaan (X) terhadap perubahan nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% merupakan besarnya pengaruh dari variabel lain selain variabel tekanan pekerjaan.

c). Penentuan *Standard Error of Estimate*

Setelah diketahui koefisien determinasi, selanjutnya perlu dihitung besarnya *standard error of estimate* yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketelitian koefisien regresi linier sederhana.

Perhitungan *standard error of estimate* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sigma^{*2} &= \frac{(\sum y^2) - b_1^2 \cdot \sum x_i^2}{n - k} \\ &= \frac{20.124,286 - \{(0,022)^2 \cdot 11.717,1429\}}{35 - 2} \\ &= 609,654\end{aligned}$$

Jadi untuk:

$$\begin{aligned}Se_0 &= \sqrt{Ve_0} = \sqrt{\frac{\sigma^{*2} \sum X^2}{n(\sum x^2)}} \\ &= \sqrt{\frac{609,654 \cdot 685.175}{35(11.717,1429)}} \\ &= \sqrt{1018,580049} \\ Se_0 &= 31,91\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}Se_1 &= \sqrt{Ve_1} = \sqrt{\left(\sigma^{*2} \cdot \frac{1}{\sum x^2}\right)} \\ &= \sqrt{(609,654) \cdot \frac{1}{11.717,1429}} \\ &= \sqrt{0,052030943} \\ Se_1 &= 0,2281\end{aligned}$$

Jadi *standard error of estimate* untuk koefisien regresi adalah sebesar $Se_1 = 0,2281$ merupakan besarnya penyimpangan variabel tekanan pekerjaan.

d). Pengujian terhadap Koefisien Regresi (uji - t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat nyata (*significant*) sebuah variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian ini juga menguji apakah estimator terhadap parameter berbeda secara signifikan dari nol.

Langkah-langkah pengujian hipotesis :(Moh. Nazir, 1998:537)

1. Penentuan hipotesis :

$H_0 : B_j = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari variabel *independen* (tekanan pekerjaan) terhadap variabel *dependen* (perilaku dan kepuasan kerja karyawan).

$H_a : B_j \neq 0$, artinya ada pengaruh dari variabel *independen* (tekanan pekerjaan) terhadap variabel *dependen* (perilaku dan kepuasan kerja karyawan).

2. Menentukan *level of significance* (α) = 5 %, *confidence interval* = 95 % dengan dua sisi pengujian, maka nilai t tabel atau $t_{\alpha/2 : df = n - k} = t_{0,025 (33)}$ yaitu sebesar $\pm 0,042$

3. Uji statistik, yaitu nilai t_0

4. Kriteria pengujian :

H_0 diterima apabila, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$.

H_a diterima apabila $t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $+t_{tabel} < t_{hitung}$.

Dari rumus didapatkan perhitungan koefisien regresi tekanan pekerjaan:

$$\begin{aligned} t_1 &= \frac{b_1}{Se_1} \\ &= \frac{0,22}{0,2281} \\ &= 0,9644 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diketahui nilai t_1 sebesar 0,9644 sedangkan t tabel sebesar 0,042. Karena $t_{hitung} (t_1) = 0,9644 > t_{tabel} = 0,042$, maka H_0 ditolak sedangkan hipotesa alternatif diterima, hal ini berarti variabel tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar kurva normal sebagai berikut:

Dari rumus koefisien korelasi *pearson product moment* maka dapat dihitung besarnya koefisien korelasinya, yaitu:

$$r = \frac{SP}{\sqrt{SS_x \cdot SS_y}}$$

Besar SP, SSx dan Ssy (perhitungan variabel pada Lampiran 4) adalah:

$$\begin{aligned} SP &= \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \\ &= (509.350) - \frac{(4855)(3670)}{35} \\ &= 268,5714 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SS_x &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \\ &= 685.175 - \frac{(4855)^2}{35} \\ &= 11.717,1429 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SS_y &= \sum Y - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 404.950 - \frac{(3670)^2}{35} \\ &= 20.124,2857 \end{aligned}$$

Jadi:

$$\begin{aligned} r &= \frac{SP}{\sqrt{SS_x \cdot SS_y}} \\ &= \frac{268,5714}{\sqrt{11.717,1429 \cdot 20.124,2857}} \\ &= 0,0174 \end{aligned}$$

b. Kesimpulan kriteria penilaian

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, diketahui bahwa besar koefisien korelasi (r) adalah 0,0174. Jadi $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel *independen* (X) atau variabel tekanan pekerjaan, makin besar pula nilai variabel *dependen* (Y) atau perilaku dan kepuasan kerja karyawan. Atau makin kecil variabel *independen* (X), makin kecil pula nilai variabel *dependen* (Y).

c. Pengujian hipotesis koefisien korelasi *Pearson Product Moment*

Pengujian menggunakan uji-t, yaitu digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* tergantung secara signifikan atau tidak.

Langkah-langkah pengujian:

1. Penentuan hipotesis

$H_0: \rho_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel tekanan pekerjaan (X) dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y)

$H_a: \rho_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang berarti antara variabel tekanan pekerjaan (X) dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Menentukan *level of significance* = 5 %, *confidence interval* = 95 % dengan dua sisi pengujian, maka nilai t tabel atau $t_{\alpha/2; df = n - k} = t_{0,025 (33)}$ yaitu sebesar $\pm 0,042$

3. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$.

H_a diterima apabila $t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $+t_{tabel} < t_{hitung}$.

4. Uji -t perhitungan korelasi tekanan pekerjaan (X) adalah:

$$\begin{aligned}t &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,0174 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,0174)^2}} \\ &= 0,1\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui nilai t hitung adalah sebesar 0,1, sedangkan t tabel adalah sebesar 0.042, karena t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang sangat berarti antara variabel tekanan pekerjaan dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.



V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam bab IV maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui hasil evaluasi perhitungan tingkat kemangkiran atau ketidakhadiran karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember menunjukkan ada peningkatan selama tiga tahun terakhir, yaitu tahun 1999 sebesar 0,26 %, tahun 2000 sebesar 0,34 % dan tahun 2001 sebesar 0,42 %. Hal ini disebabkan adanya tekanan kebutuhan sehari-hari yang semakin meningkat seiring kenaikan sejumlah harga barang kebutuhan pokok yang diakibatkan kenaikan dari harga bahan bakar minyak secara terus menerus dalam waktu yang cukup singkat, sementara penghasilan dari gaji perbulan tidak mencukupi sehingga sejumlah karyawan mulai mencari usaha sampingan di luar bidang pekerjaannya yang berakibat mengganggu jam kerjanya.
2. Hasil perhitungan analisis pengaruh tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana memperlihatkan adanya pengaruh yang linier positif dengan persamaan yakni $Y = 101,667 + 0,023X$ artinya bahwa setiap kenaikan nilai variabel tekanan pekerjaan akan mengakibatkan naiknya pula nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan obyek penelitian yakni PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember adalah merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak pada bidang transportasi yakni taksi yang berada di Jember, sehingga memungkinkan karyawan untuk memberikan tenaga dan pikiran seoptimal mungkin dengan harapan tingkat usaha perusahaan semakin baik yang tentunya akan berimbas pula pada tingkat kehidupan karyawan.
3. Hasil pengujian analisis pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja dengan menggunakan uji - t didapatkan suatu kesimpulan bahwa

variabel tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap variabel perilaku dan kepuasan kerja, yakni t hitung $>$ t tabel yaitu $0,1 > 0,042$ yang dibuktikan pula dengan kurva normalnya. Jadi tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

4. Hasil perhitungan analisis hubungan tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja karyawan PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* didapatkan besarnya koefisien korelasi (r) positif yaitu $0,0174$, artinya telah terjadi hubungan korelasi linier positif yaitu semakin besar nilai variabel tekanan pekerjaan maka semakin besar pula nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja.
5. Hasil pengujian analisis hubungan tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja dengan menggunakan uji – t memperlihatkan adanya hubungan yang sangat berarti antara variabel tekanan pekerjaan dengan variabel perilaku dan kepuasan kerja, yakni t hitung $>$ t tabel atau $0,1 > 0,042$. Jadi ada hubungan yang sangat berarti antara tekanan pekerjaan dengan perilaku dan kepuasan kerja karyawan administrasi dan operasional PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

5.2 Saran

Dalam perhitungan tingkat kemangkiran karyawan selama tahun 1999-2001 terlihat adanya peningkatan prosentase kemangkiran hingga $0,42\%$. Berdasarkan kondisi tersebut saran yang dapat diberikan sebaiknya perusahaan mengadakan perencanaan dan pengembangan serta aturan-aturan kedisiplinan kerja yang lebih baik, khususnya tentang absensi kehadiran karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya sanksi-sanksi yang lebih tegas sehingga akan mengurangi tingkat kemangkiran karyawan.

Pada hasil perhitungan dan pengujian analisis pengaruh tekanan pekerjaan terhadap perilaku dan kepuasan kerja didapatkan adanya pengaruh yang linier positif, yakni setiap kenaikan nilai variabel tekanan pekerjaan akan mengakibatkan

kenaikkan nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja. Sementara itu dari hasil perhitungan dan pengujian mengenai hubungan tekanan pekerjaan dengan perilaku dan kepuasan kerja memperlihatkan adanya hubungan yang linier positif, yakni setiap kenaikan nilai variabel tekanan pekerjaan akan mengakibatkan kenaikan nilai variabel perilaku dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pada hal-hal diatas maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mengadakan kenaikan upah diluar gaji pokok agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat diluar jam kerja.
2. Mengadakan pengaturan kembali restrukturisasi tugas dan peran yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, serta mengadakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara proporsional.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan atau pekerjaan agar karyawan lebih kreatif dalam bekerja, dapat mengembangkan karirnya dan merasa mendapatkan perhatian dari perusahaan walaupun dalam kondisi sulit saat ini.
4. Membina dan meningkatkan komunikasi timbal balik baik antar karyawan maupun antar atasan dan bawahan dengan baik.
5. Selalu menginformasikan dan bersifat lebih terbuka kepada karyawan tentang kondisi perusahaan dan mengajak seluruh karyawan untuk berusaha bersama-sama menjadikan kondisi perusahaan lebih baik lagi.
6. Meningkatkan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia secara profesional, agar karyawan lebih mampu dan mau bekerja keras serta ulet dan disiplin dalam bekerja.

Keadaan perusahaan yang maju dan berkembang baik adalah tujuan yang harus selalu diingat dan diusahakan semaksimal dan seefektif mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1990. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty.
- Gie, T. L. 1991. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 1993. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Indarawijaya, A. I. 1993. **Perilaku Organisasi**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kartiko, S. 1996. **Analisa Data Statistik**. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir, Moh. 1998. **Metode Penelitian**, Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nimran, Umar. 1993. **Manajemen Stress**. Malang: FIA Unibraw.
- Sugiyono. 1997. **Metode Penelitian Administrasi**, Edisi Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tri, Endang. 1999. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja**. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Umar, Husein. 1998. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uchjana, Onong. 1999. **Psikologi Manajemen dan Administrasi**. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Yunan, Sri. 1995. **Pengaruh Sumber Daya Manusia (Pengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja)**. Surabaya. Jurnal Ilmiah Universitas Widya Mandala Surabaya.

Lampiran 1. Distribusi t pada beberapa level probabilitas

df	Level signifikan, uji satu ekor					
	.10	.05	.025	.01	.005	.0005
	Level signifikan, uji dua ekor					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3,078	6,314	12,706	31,8214	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,964	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,941
4	1,553	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,850
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,406
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,687
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,487
12	1,356	1,782	2,179	2,631	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,525	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,321	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,319	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,318	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,1315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,1314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,600
28	1,1313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,1311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,1310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,884	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,371	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
~	1,282	1,654	1,960	2,328	2,576	3,291

Sumber: *A Fisher and Yates, Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Oliver and Boyd., Edinburgh.*

Lampiran 2.

KUISIONER
KHUSUS KARYAWAN ADMINISTRASI DAN
KARYAWAN OPERASIONAL
PT. RENGGANIS PERDANA ARGONINDO, CABANG JEMBER
MARET, 2002

Kuisisioner ini dikhususkan bagi karyawan bagian operasional dan karyawan bagian administrasi PT. Rengganis Perdana Argonindo Cabang Jember.

Sebelum anda mengisi kuisisioner ini, dimohon agar mengisi kolom berikut ini dan bacalah petunjuk yang ada di bawah ini. (coret yang tidak perlu)

Umur : tahun. Jenis kelamin : L / P
Karyawan : Operasional / Administrasi

Bacalah terlebih dahulu setiap pertanyaan yang ada dan berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia di sebelah kanan pernyataan sesuai dengan pendapat saudara, yaitu:

B = betul
R = Ragu-ragu
S = Salah

Selamat mengisi dan terima kasih atas waktu yang telah anda berikan

Hal-hal yang berhubungan dengan tekanan pekerjaan				
No.	Keterangan	B	R	S
Kelebihan beban pekerjaan				
1.	Setiap hari saya harus lembur.			
2.	Saya harus membawa pulang pekerjaan setiap hari agar bisa selesai tepat waktu.			
3.	Banyak waktu yang saya habiskan untuk rapat/pertemuan yang tidak penting, sehingga menyita waktu kerja saya.			
4.	Saya merasa tidak punya waktu untuk istirahat.			
5.	Akibat adanya pengurangan karyawan, pekerjaan saya bertambah banyak.			
6.	Tuntutan kualitas pekerjaan saya terkadang terlalu sulit			
7.	Tugas-tugas yang dibebankan kepada saya semakin kompleks.			
8.	Perusahaan mengharapkan lebih banyak daripada kemampuan dan ketrampilan yang saya miliki.			
9.	Saya tidak memiliki cukup ketrampilan/pengalaman untuk melakukan tugas			
Pengembangan Karir				
1.	Saya kekurangan kesempatan yang memadai untuk maju dalam perusahaan			
2.	Jika ingin mendapatkan promosi, saya harus mencari pekerjaan di perusahaan lain.			
3.	Saya mengorbankan kemajuan karir dengan tetap berada di perusahaan ini.			
4.	Kesempatan yang saya miliki sangat kecil untuk belajar dan berkembang.			
5.	Saya merasa bahwa karir saya berhenti (mandeg)			

No.	Keterangan	B	R	S
Fungsi dan Peran				
1.	Saya merasa kekurangan wewenang untuk melaksanakan			
	tanggung jawab atas pekerjaan saya			
2.	Tidak ada kejelasan kepada siapa saya melapor dan siapa yang			
	harus melapor kepada saya.			
3.	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan oleh			
	atasan			
4.	Saya tidak memahami akan peran dari pekerjaan dalam konteks			
	pencapaian sasaran.			
5.	Saya terhimpit diantara atasan dan bawahan.			
6.	Rasanya pekerjaan yang saya kerjakan banyak yang tidak perlu.			
7.	Struktur organisasi yang resmi tidak dipatuhi			
8.	Kadang-kadang saya menerima perintah yang bertentangan dari			
	dua orang atau lebih atasan saya.			
9.	Akibat pengurangan karyawan, tugas saya saat ini juga			
	mengerjakan tugas orang lain.			

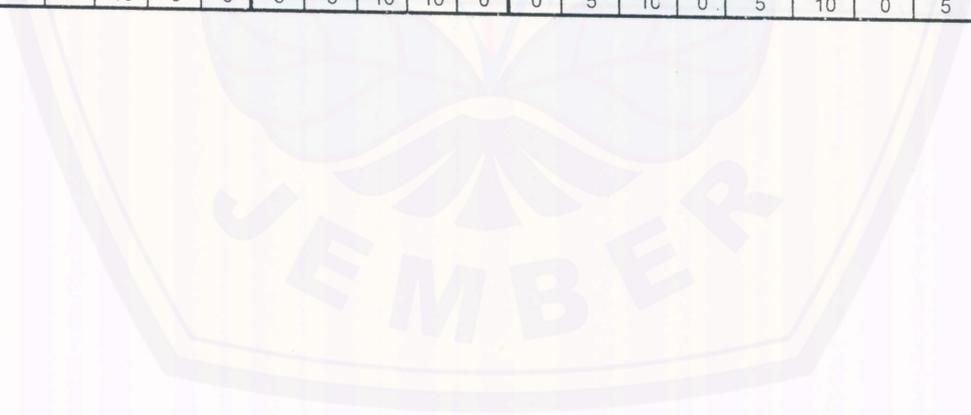
Hal-hal yang berhubungan dengan Perilaku dan Kepuasan Kerja				
No.	Keterangan	B	R	S
Gaji				
1.	Jika seandainya saya bekerja di tempat lain dengan pekerjaan yang sama, belum tentu akan mendapatkan gaji yang lebih banyak.			
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan tanggung jawab saya.			
3.	Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi saya.			
4.	Prosentase kenaikan gaji saya diatas kenaikan harga barang.			
Sikap				
1.	Emosi saya tetap terkendali walaupun sedang mendapat pekerjaan yang berlebihan.			
2.	Suasana lingkungan kerja saya sangat menyenangkan.			
3.	Saya bisa bergaul dengan baik dengan siapa saja.			
4.	Saya harus tetap aktif bekerja dan daftar hadir saya harus tetap penuh, walaupun resikonya saya tidak bisa mendapatkan penghasilan tambahan dari luar.			
Promosi Pekerjaan atau Jabatan				
1.	Peluang promosi untuk saya sangat besar.			
2.	Bagi saya yang penting adalah tetap bekerja walaupun tidak ada kenaikan golongan atau jabatan.			
3.	Saya yakin perusahaan ini bisa berkembang lagi sehingga jabatan saya bisa naik.			

No.	Keterangan	B	R	S
Hubungan dengan atasan				
1.	Atasan saya selalu memperhatikan kebutuhan dan problema bawahan			
2.	Setiap informasi baru selalu diinformasikan kepada karyawan.			
3.	Saya dapat berbicara kapan saja dengan atasan.			
4.	Saya sangat peka terhadap kritik yang disampaikan oleh atasan.			
Hubungan saya dengan rekan sekerja				
1.	Rekan sekerja saya selalu menghargai pendapat yang saya sampaikan.			
2.	Saya tidak pernah merasa rendah diri bila bekerja dalam sebuah tim.			
3.	Saya dan rekan sekerja saling membantu dan membina kerjasama.			
Bagaimana dengan tugas saya				
1.	Tugas yang saya kerjakan sesuai dengan bidang saya.			
2.	Walaupun ada pengurangan karyawan dan pekerjaan saya bertambah banya, tugas saya bisa diselesaikan tepat waktu dan tidak tumpang tindih.			
3.	Pekerjaan diatur sedemikian rupa sehingga saya bisa menyelesaikan dengan baik.			
4.	Motivasi saya dalam bekerja sangat tinggi.			
5.	Saya tidak merasa terganggu dalam bekerja bila diajak berbicara oleh rekan sekerja waktu sedang bekerja.			

lampiran 3 Perhitungan dari hasil pengisian tiap responden

Hal-hal yang berhubungan dengan tekanan pekerjaan (X)																							TOTAL
Kelebihan beban pekerjaan									Pengembangan karir					Fungsi dan peran karyawan									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
0	5	0	5	10	5	5	5	10	5	0	0	5	10	5	0	10	5	10	5	0	5	10	115
5	5	5	0	10	0	10	5	10	5	5	10	0	10	5	0	5	5	5	10	5	5	5	125
0	5	0	10	5	10	5	0	5	10	5	0	10	5	10	10	5	10	10	10	0	5	10	140
5	10	10	0	10	10	5	5	5	10	10	10	5	10	5	10	10	5	10	0	10	10	0	125
10	10	10	10	5	5	10	10	5	0	10	5	10	0	10	10	5	10	0	5	0	0	5	145
0	10	5	10	10	5	10	0	10	10	10	10	5	10	5	10	0	10	10	5	10	0	5	165
5	5	0	10	5	10	5	5	5	0	10	10	10	5	0	0	10	5	5	0	10	5	0	110
10	10	10	0	0	10	10	10	10	5	5	5	10	5	10	5	10	10	10	10	5	10	10	180
10	0	10	5	10	10	10	5	5	10	10	0	0	10	0	10	5	5	10	5	10	5	0	135
5	0	10	10	10	0	0	5	10	5	10	10	5	5	10	0	5	5	10	0	0	5	5	125
10	5	0	0	10	10	0	10	0	0	10	10	0	10	5	0	10	0	5	10	5	10	5	125
10	10	10	5	5	0	10	0	10	0	5	10	10	0	0	10	10	0	5	10	5	10	10	150
5	5	10	0	10	5	5	10	10	5	5	10	10	5	5	10	5	5	10	10	5	0	5	150
10	10	0	5	10	5	10	10	5	10	0	5	10	10	0	5	10	10	5	5	10	5	10	160
10	5	10	10	0	10	0	5	10	0	10	10	0	10	0	5	10	5	10	0	10	10	5	145
5	10	5	5	10	0	5	10	10	10	0	5	5	0	5	0	10	5	10	0	10	5	10	130
0	10	5	10	10	10	0	5	0	10	5	0	10	10	0	10	5	5	10	5	5	10	0	130
10	10	0	0	0	5	10	0	5	5	0	10	10	10	5	0	5	0	10	5	10	0	0	110
10	5	10	10	10	0	5	10	5	10	10	5	5	0	10	5	5	0	10	5	10	0	0	160
5	5	10	5	10	10	5	0	5	10	5	10	0	0	10	5	0	10	5	10	0	10	10	130
10	10	5	10	5	10	0	10	5	0	10	5	5	10	10	10	5	10	5	10	10	5	5	170
0	10	10	5	10	5	10	0	10	5	0	10	10	10	0	10	0	10	10	5	5	10	10	145
10	0	10	5	5	10	0	5	0	5	10	10	5	0	0	10	0	5	10	10	5	5	10	125
5	0	10	5	10	10	5	10	0	10	10	0	5	5	10	5	10	10	10	0	10	10	10	135
0	0	10	5	10	5	10	10	0	10	5	5	10	0	5	10	0	5	0	10	0	10	10	130
0	10	10	5	5	10	10	5	10	5	10	0	10	10	5	10	5	5	10	10	10	5	5	160
5	10	5	10	0	0	10	10	5	5	5	10	10	5	0	5	10	10	0	5	10	10	10	145
10	5	5	5	0	10	5	0	10	10	0	0	10	5	5	5	10	0	10	5	0	5	5	130
10	5	5	5	0	10	5	0	10	10	0	0	10	5	5	5	10	0	10	5	5	10	10	130
10	0	10	5	10	10	10	0	0	10	5	10	5	10	0	10	5	5	0	10	0	0	0	135
0	5	10	10	5	10	10	10	5	5	10	0	10	0	5	10	10	0	0	0	10	5	5	120
10	5	0	0	10	0	0	10	0	10	10	5	5	0	0	5	0	10	5	10	10	10	10	130
10	10	5	10	0	5	10	0	10	5	10	10	5	10	5	10	10	5	10	0	10	10	5	165
5	10	0	5	10	0	10	5	0	5	5	10	10	0	0	5	10	0	5	10	0	5	0	110

4855



Lampiran 4. Worksheet untuk mencari Koefisien Regresi Linier Sederhana dan Koefisien Korelasi Product Moment

Responden	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1.	115	110	13225	12100	12650
2.	125	75	15625	5625	9375
3.	140	80	19600	6400	11200
4.	125	140	15625	19600	17500
5.	170	115	28900	13225	19550
6.	145	90	21025	8100	13050
7.	165	95	27225	9025	15675
8.	110	70	12100	4900	7700
9.	180	100	32400	10000	18000
10.	135	125	18225	15625	16875
11.	125	145	15625	21025	18125
12.	125	100	15625	10000	12500
13.	150	110	22500	12100	16500
14.	150	90	22500	8100	13500
15.	160	95	25600	9025	15200
16.	145	110	21025	12100	15950
17.	130	130	16900	16900	16900
18.	130	100	16900	10000	13000
19.	110	80	12100	6400	8800
20.	160	95	25600	9025	15200
21.	130	110	16900	12100	14300
22.	170	70	28900	4900	11900
23.	145	90	21025	8100	13050
24.	125	130	15625	16900	16250
25.	135	90	18225	8100	12150
26.	130	160	16900	25600	20800
27.	160	115	25600	13225	18400
28.	145	90	21025	8100	13050
29.	130	85	16900	7225	11050
30.	130	130	16900	16900	16900
31.	135	80	18225	6400	10800
32.	120	120	14400	14400	14400
33.	130	115	16900	13225	14950
34.	165	160	27225	25600	26400
35.	110	70	12100	4900	7700
Jumlah	4855	3670	685175	404950	509350

Lampiran 5 Penentuan Persamaan Regresi

Untuk mencari b_0 dan b_1 , maka menghitung terlebih dahulu:

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \\ &= 685.175 - \frac{(4855)^2}{35} \\ &= 11.717,1429\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum xy &= \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \\ &= 509.350 - \frac{(4855)(3670)}{35} \\ &= 268,571\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 404.950 - \frac{(3670)^2}{35} \\ &= 20.124,286\end{aligned}$$

Maka:

$$\begin{aligned}b_1 &= \frac{\sum xy}{\sum x^2} \\ &= \frac{268,571}{11.717,1429} \\ &= 0,023\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b_0 &= \frac{\sum Y - b_1 \sum X}{n} \\ &= \frac{3670 - (0,023 \cdot 4855)}{35} \\ &= 101,667\end{aligned}$$

Dari persamaan diatas, maka persamaan regresi linier sederhana yang didapat adalah $Y = 101,667 + 0,023X$.



SURAT KETERANGAN
NO.770/A/V/2002

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Moch. Idham Kholiq
Jabatan : Kepala Bagian Personalia & Umum

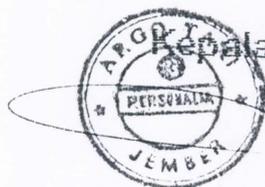
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Saudara :

Nama : Drajat Hadi Sanyoto
No. : 96-1235
Kampus/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Jl. Kalimantan XIV/18B Jember
Judul : Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Rengganis Perdana Agonindo Cabang Jember.

Untuk melaksanakan Penelitian pada PT. Rengganis Perdana Agonindo Jember. Yang dimulai tanggal 13 Maret 2002 sampai dengan 13 Mei 2002 yang digunakan untuk menyusun laporan.

Sehubungan dengan ini surat ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan untuk keperluan yang bersangkutan.

Jember, 22 Mei 2002



Drs. Moch. Idham Kholiq