



**PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN
TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) AREA JEMBER**

***THE STRESSOR EFFECT ON JOB SATISFACTION AND THE SPIRIT OF
EMPLOYEES IN THE STATE POWER COMPANY LIMITED
LIABILITY COMPANY (LIMITED) AREA JEMBER.***

TESIS

Oleh:

KHAMVANH SISOMBATH

NIM: 100820101069

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2012



**PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN
TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) AREA JEMBER**

***THE STRESSOR EFFECT ON JOB SATISFACTION AND THE SPIRIT OF
EMPLOYEES IN THE STATE POWER COMPANY LIMITED
LIABILITY COMPANY (LIMITED) AREA JEMBER.***

TESIS

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarakat
untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen (S2)
dan mendapat gelar Magister Manajemen**

Oleh:

KHAMVANH SISOMBATH

NIM: 100820101069

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2012

TESIS

**PENGARUH *STRESSOR* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PERSEROAN
TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA
(PERSERO) AREA JEMBER**

***THE STRESSOR EFFECT ON JOB SATISFACTION AND THE SPIRIT OF
EMPLOYEES IN THE STATE POWER COMPANY LIMITED
LIABILITY COMPANY (LIMITED) AREA JEMBER.***

Oleh:

KHAMVANH SISOMBATH

NIM: 100820101069

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama :Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Buss, Acc, Ph.D

Dosen Pembimbing Anggota :Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.S.M

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS JEMBER

2012

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Khamvanh Sisombath
NIM : 100820101069

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Stressor* Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun dan bukan karya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Dimikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, Juni 2012

Yang menyatakan



Khamvanh Sisombath

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui

Tanggal 14 Juni 2012

Oleh:

Pembimbing Utama



Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Buss, Acc, Ph.D

NIP. 19661125 1991 03 1 002

Pembimbing Anggota



Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.S.M

NIP. 19600413 1986 03 1 002

Universitas Jember Pascasarjana

Pogram Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Prof. Dr. R. Andi Sularso, M.S.M

NIP. 19600413 1986 03 1 002

PENGESAHAN TESIS

PENGAUH *STRESSOR* TERHADAPA KEPUASAN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) AREA JEMBER.

*The Stressor Effect On Job Satisfaction and The Spirit Employees In The State Power
Company Limited Liability Company (Limited) Area jember.*

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Khamvanh Sisombath

NIM : 100820101069

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal: 19 Juni 2012.

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
memperoleh Magister Manajemen pada Program Studi S-2 Magister Manajemen
Universitas Jember.

Ketua,

Susunan Tim Penguji

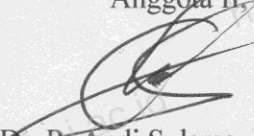
Anggota I,



Prof. Dr. H. Sarwedi, MM
NIP. 19531015198301001

Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Buss, Acc, PhD
NIP. 19661125 1991 03 1 002

Anggota II,



Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM
NIP. 19600413 198603 1 002

Mengetahui/Menyetujui,
Universitas Jember
Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc
NIP. 19560831 198403 1 002

MOTTO

Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama.

Aristoteles

Hanya kebodohan meremehkan pendidikan

P. Syrus



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran tuhan yang mahakuasa pada akhirnya penulisan tesis dengan judul “Pengaruh *Stressor* Terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Jember” dapat diselesaikan. Penelitian dan penulisan tesis ini merupakan bagian dari persyaratan dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah mendapat motivasi, bantuan, bimbingan, pengarahan, petunjuk, saran dan dorongan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya, kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M. Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Prof. Tatang Ary Gumanti, M. Buss, Acc, Ph.D dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu penyelesaiannya tesis ini.
3. Prof. Dr. R. Andi Sularso, MSM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan dosen pembimbing anggota yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk dalam penyelesaiannya tesis ini.
4. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini.

Dengan segala kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki, maka disadari sepenuhnya Tesis ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga Tesis ini memberikan manfaat dan guna bagi membaca pada umumnya dan mahasiswa Fakultas Ekonomi pada khususnya.

Jember 14 Juni 2012

Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya stres dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui indikator dari setiap elemen pembentuk yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Jember. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 orang dan yang menjadi sampel sesuai dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 103 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur struktural.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Faktor *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z), hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima, dimana jika *stressor* tuntutan tugas meningkat, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. (2) Faktor *stressor* tuntutan peran (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z), dalam arti jika *stressor* tuntutan peran meningkat maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. (3) Faktor *stressor* tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember, yang berarti bahwa jika *stressor* tuntutan tugas meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat. (4) Faktor *stressor* tuntutan peran berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang berarti bahwa jika *stressor* tuntutan peran meningkat maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat, (5) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, berarti bahwa jika kepuasan karyawan meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat.

Kata kunci: *Stressor*, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja.

Abstract

This study aims to determine the stress in the work of the employee's performance, and know the indicators of performing elements that affect the work performance of employees in the State Electricity Company (Limited) Jember Area. The population in this study as many as 140 people and are to be sampled in accordance with the sampling technique as much as 103 respondents. Analysis tools used in this study is an analysis of the structural paths.

Based on the analysis of data showed that: (1) factor stressor task demands (X1) has a positive effect on job satisfaction (Z), this means that the first hypothesis which states that the stressor demands of the task (X1) have a significant effect on job satisfaction (Z) employees on PT. PLN (Persero) received Jember area, where if the stressor task demands increase, the employee job satisfaction will increase. (2) factor demands of the role stressors (X2) has a positive effect on job satisfaction (Z), in the sense that if the stressor increases, the demands of the role of employee job satisfaction will increase. (3) Factors stressor task demands a positive effect on employee morale in PT. PLN (Persero) Jember area, which means that if the stressor demands of the task increases, employee morale will increase. (4) Factor demands of the role stressors have a positive effect on morale, which means that if the stressor increases, the demands of the role of employee morale will increase, (5) The variables of job satisfaction has a positive effect on morale, meaning that if the employee satisfaction increases, employee morale will increase.

Key words: Stressor, Job Satisfaction and Morale.

DAFTAR ISI

Judul	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PENGANTAR	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 kajian Teoritis	5

2.1.1	<i>Stress</i>	5
2.1.2	<i>Stressor</i>	6
2.1.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Stressor</i>	8
2.1.4	Sumber-Sumber <i>Stressor</i>	14
2.1.5	Dampak Dari <i>Stressor</i>	15
2.2	Kepuasan Kerja	16
2.2.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.3	Semangat Kerja	18
2.3.1	Aspek-Aspek Semangat Kerja	18
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	20
2.4	Hubungan Antara Variabel Penelitian dan Hipotesis	23
2.4.1	Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja...	23
2.4.2	Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Peran Terhadap Kepuasan Kerja....	23
2.4.3	Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Tugas Terhadap Semangat Kerja...	24
2.4.4	Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Peran Terhadap Semangat Kerja....	25
2.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	26
2.5	Kerangka Konseptual	7
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Rancangan Penelitian	30
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	30
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Jenis dan Sumber Data	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	31
3.6	Identifikasi Variabel	31
3.7	Definisi Operasional Variabel	32
3.8	Metode Analisis Data	33
3.8.1	Uji Instrumen	33
3.8.2	Deskripsi Variabel Penelitian	36
3.8.3	<i>Method Of successive Internal</i>	36
3.8.4	Uji Asumsi Klasik	37

3.8.5 Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>)	38
3.8.6 Menghitung Jalur	41

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 43

4.1 Gambar Umum Obyek Penelitian	43
4.1.1 Gambar Singkat Obyek Penelitian	43
4.1.2 Kodisi Singkat Perusahaan	44
4.1.3 Makna Loko PT. PLN (Persero)	45
4.1.4 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)	46
4.1.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)	46
4.2 Karakteristik Responden	49
4.2.1 Jenis Kalamain	49
4.2.2 Tingkat Pendidikan	50
4.2.3 Masa Kerja	51
4.3 Variabel Analisis	51
4.4 Uji Instrumen Data	53
4.4.1 Uji Variabel	53
4.4.2 Uji Reliabilitas	55
4.5 Metode Analisis Data	55
4.5.1 Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>)	55
4.5.2 Perhitungan Analisis Jalur (<i>Path analysis</i>)	58
4.5.3 Perhitungan Jalur	58
4.5.4 Uji asumsi Klasik	60
4.6 Pembahasan	66
4.6.1 Pengaruh Faktor <i>Stressor</i> Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	66
4.6.2 Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Peran Terhadap Kepuasan Kerja....	68
4.6.3 Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Tugas Terhadap Semangat Kerja...	69
4.6.4 Pengaruh <i>Stressor</i> Tuntutan Peran Terhadap Semangat Kerja....	70
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	72
4.7 Keterbatasan Penelitian	73

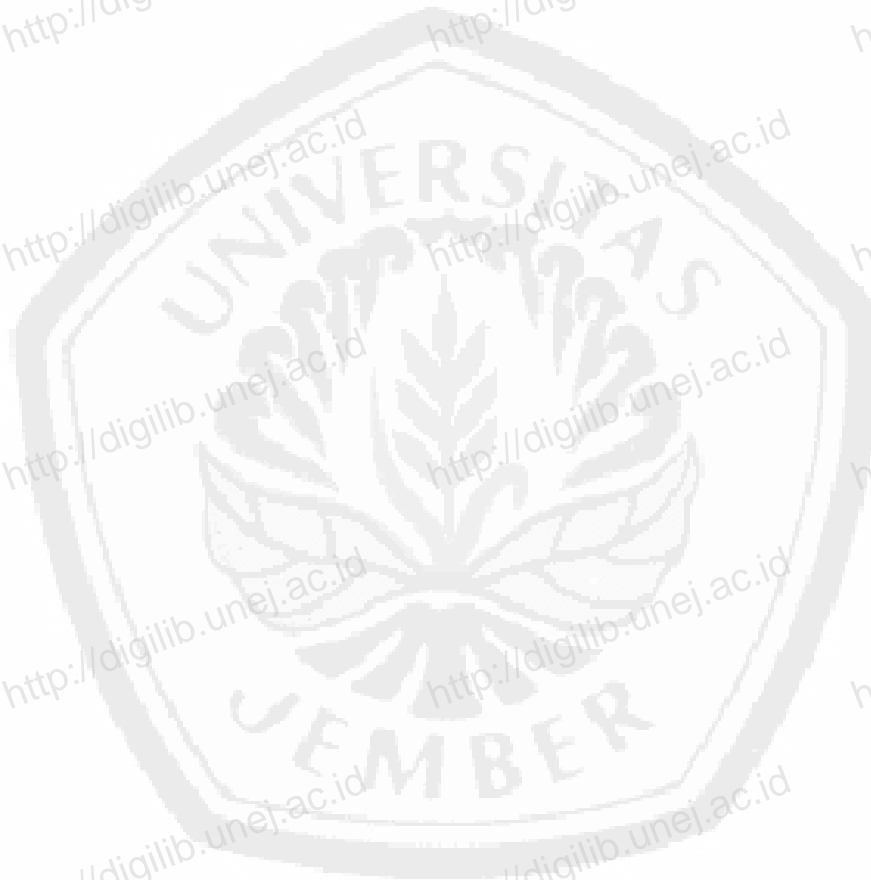
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN 74

5.1.1 Kesimpulan 74

5.1.2 Saran 74

Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indeks Kriteria Reliabilitas	35
Table 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden PT. PLN (Persero)	50
Table 4.2	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan	50
Table 4.3	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	51
Table 4.4	Hasil Perhitungan Uji Variabel	54
Table 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Data	55
Table 4.6	Nilai Koefisien Jalur	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Proses Berpikir	27
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	39
Gambar 4.1 Bagan Susunan Jabatan PT. PLN (Persero) Area Jember	47
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur	58
Gambar 4.3 Pengujian Normalitas persamaan 1	61
Gambar 4.4 Pengujian Normalitas persamaan 2.....	61
Gambar 4.5 Uji Autokorelasi Persamaan 1	63
Gambar 4.6 Uji Autokorelasi Persamaan 2	64
Gambar 4.7 Hasil pengujian heterokedastisitas persamaan 1.....	65
Gambar 4.8 Hasil pengujian heterokedastisitas persamaan 2.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 3. Data MSI

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

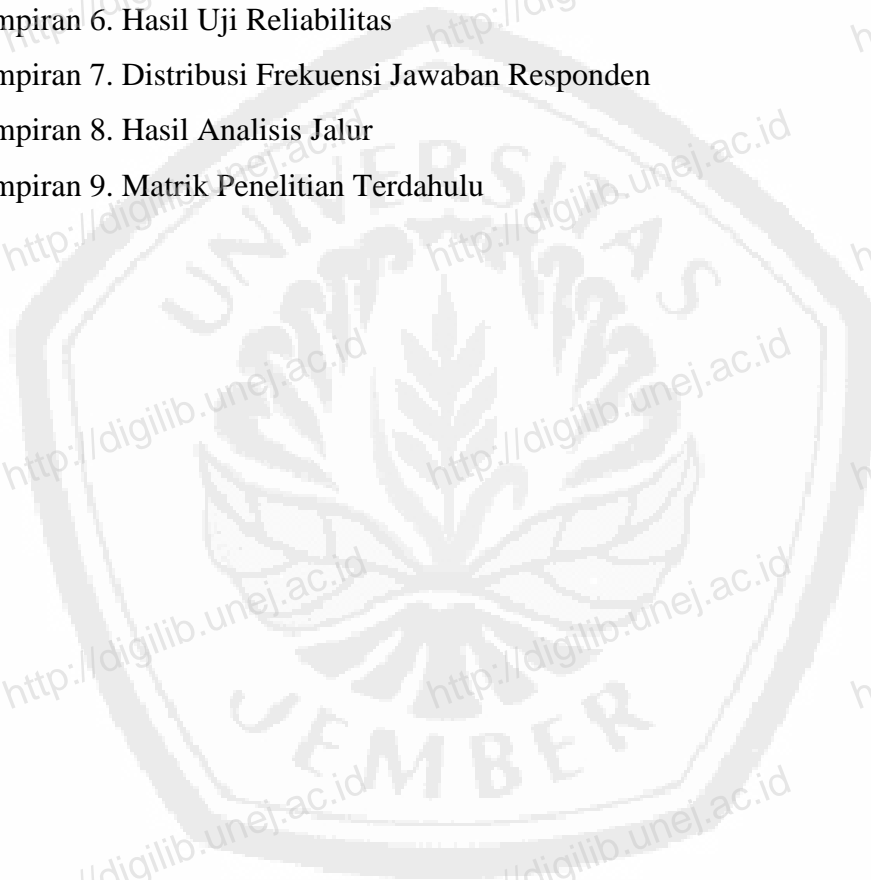
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 8. Hasil Analisis Jalur

Lampiran 9. Matrik Penelitian Terdahulu





BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya adalah karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan lancar dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Begitu pula sebaliknya, secara implisit hampir setiap pekerjaan selalu memiliki “agen *stress*” yang potensial, dan masing-masing jenis pekerjaan memiliki variasi tingkatan stressornya (Robbins, 2001:225).

Menurut As’ad (1990), masyarakat yang berorientasi kerja, biasanya mereka saling berinteraksi dengan orang lain didalam kehidupan manusia dan selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Pekerjaan seorang karyawan berbeda dengan karyawan lainnya karena dapat dipastikan bahwa semua karyawan pernah mengalami (*stress*) kerja dengan tingkatan *stress* kerja karyawan satu yang berbeda. Kondisi-kondisi yang menyebabkan *stress* disebut *stressor*.

Pada dasarnya dalam bekerja seseorang akan merasa nyaman dan setia kepada perusahaan, apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan diinginkan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang menarik bagi para manajemen dan pengusaha mikro maupun makro karena bermanfaat bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat yang berkaitan erat dengan usaha dalam hal peningkatan kinerja untuk pencapaian tujuan dari sebuah organisasi, sedangkan bagi masyarakat tentunya akan menikmati pelayanan yang memuaskan karena kepuasan kerja bersifat abstrak dan

relatif, dimana setiap individu belum tentu memiliki sudut pandang yang sama dalam menghadapi masalah kepuasan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektivitas manajemen, yang berarti bahwa budaya kerja organisasi telah dikelola dengan baik Soedjono (2005:23).

Segi kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, yang mana karyawan akan selalu merasa puas apabila perusahaan selalu memperhatikan lingkungan tempat dimana karyawan bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan menggunakan cara-cara yang baik dan menyenangkan. Semangat kerja adalah kecenderungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat Richard (1998:44). Bagi perusahaan peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu, faktor tenaga kerja harus diolah sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan. Semangat kerja juga mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan bagi karyawan karena tanpa adanya semangat kerja dari karyawannya niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawannya agar memperoleh banyak keuntungan. Sebagai contoh, karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, pekerjaannya akan lebih cepat dapat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, bahkan pemogokan dapat ditiadakan, (Anastasi, 1993). Hal ini, karyawan tidak saja hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga harus berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan.

Organisasi harus berupaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turn over*). Tingkat *turn over* yang tinggi, akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Adapun

individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya, semangat kerjanya cenderung menurun.

PT. PLN (Persero) merupakan produser dan distributor tunggal energi listrik di Indonesia yang harus dapat memenuhi tuntutan masyarakat terhadap layanan di bidang penyediaan jasa listrik hal ini merupakan tantangan bagi setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk dapat melakukan setiap pekerjaannya dengan baik dan memperoleh kepuasan kerja yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya, dimana tantangan tersebut merupakan sumber-sumber munculnya *stress (stressor)* bagi karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hal tersebut yang mendasari penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *stressor* tuntutan tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember ?
2. Apakah *stressor* tuntutan peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
3. Apakah *stressor* tuntutan tugas berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
4. Apakah *stressor* tuntutan peran berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh tuntutan peran terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh tuntutan tugas terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember
4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh tuntutan peran terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember
5. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, antara lain bagi pihak perusahaan, pihak akademisi, dan perusahaan.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *stressor* dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja untuk digunakan sebagai referensi bagi pihak Perguruan Tinggi terhadap penelitian dengan pihak yang sama.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan *stressor* dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap semangat kerja kepada Pemerintah Daerah dalam rangka ikut serta mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia bagi karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi kalangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *stressor*, kepuasan kerja dan semangat kerja yang dialami pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 *Stress*

Menurut Handoko (2001:200) *stress* merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari luar diri seseorang. *Stress* yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala *stress* yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan psikis seseorang. Kondisi yang membuat *stress* seorang karyawan belum tentu akan membuat *stress* kerja karyawan lain. Konflik yang terjadi diantara sesama karyawan ataupun mungkin tekanan atasan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan mungkin akan menimbulkan *stress* kerja bagi seseorang karyawan, namun merupakan tantangan bagi karyawan lain.

Rini Jacinta F (2002), menyatakan *stress* secara umum dapat dirumuskan sebagai akibat suatu kesatuan dari suatu keadaan dimana seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami *stress* kerja. *Stress* yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Akibatnya orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh. Davis (1996:195) mengemukakan *stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. *Stress* yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan.

Kreitner dan Kinichi (2001:588) beranggapan bahwa *stress* kerja dapat dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang yaitu *stress* sebagai *stimulus*, *stress* sebagai respon, dan *stress* sebagai interaksi antara individu dengan

lingkungan. *Stress* sebagai *stimulus* merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan dan menggambarkan *stress* sebagai variabel bebas. Sedangkan *stress* sebagai respon menitik beratkan pada reaksi seseorang terhadap *stressor* dan menggambarkan *stress* sebagai variabel terikat. Sebagai contoh; seseorang dengan melakukan pekerjaan dengan tingkat *stress* yang tinggi, mereka selalu dalam keadaan tegang dan tidak menyenangkan. Peristiwa atau lingkungan yang menimbulkan perasaan tegang tersebut disebut sebagai *stressor*.

2.1.2 *Stressor*.

Menurut Cooper dan Straw (1995), kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan *stress* disebut *stressor*. *Stress* dalam konteks ini tidak hanya dipandang sebagai stimulus dan respon saja, melainkan menjadi suatu proses dimana seseorang sebagai perantara yang aktif untuk mempengaruhi *stressor* melalui perilaku kognitif dan emosional. Contoh penumpang menunggu kedatangan kereta api yang terlambat (*stressor*). Reaksi *stress* diantara para penumpang tentu akan berbeda, ada yang terus menerus melihat jam tangan barangkali takut terlambat di tempat tujuan, ada yang tenang-tenang saja menikmati musik, serta ada yang menjadi berkah bagi sepasang kekasih untuk memadu cinta.

Stressor merupakan kondisi atau peristiwa yang dipersepsikan oleh individu sebagai sesuatu yang mengancam, merusak atau membahayakan diri dan kerena menyebabkan perasaan tertekan Sarafino (1998). Menurut Lazarus (1976), bila suatu situasi dinilai sebagai suatu yang menentang, mengancam, serta menimbulkan emosi-emosi negatif, maka situasi itu merupakan sumber *stress* (*stressor*). Ada dua jenis *stressor* yaitu:

- a. Internal Berbagai macam tuntutan yang berasal dari dalam diri individu, misalnya keinginan, harapan, ambisi.
- b. Eksternal Berbagai macam tuntutan yang berasal dari luar diri individu, seperti keluarga, teman, dan pekerjaan.

Menurut Davis (1996) kondisi kerja yang menyebabkan *stress*, dapat berasal dari beban :

1. Beban kerja yang berlebihan,

2. Tekanan desakan waktu,
3. Kualitas penyelia yang jelek,
4. Iklim politik yang tidak aman,
5. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, dan
6. Konflik dan ketaksaan (*ambiguity*) peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan.

Kesimpulannya penyebab-penyebab *stress* sebetulnya dibagi menjadi dua yaitu *on the job* dan *off the job* Handoko (2001).

Penyebab *stress* yang termasuk dalam kategori *On-the-job* adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan,
- b. Tekanan atau desakan waktu,
- c. Kualitas supervisi yang jelek,
- d. Iklim politik yang tidak aman,
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak mencukupi,
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab,
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*),
- h. Frustrasi,
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok,
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan
- k. Berbagai bentuk perubahan,

Penyebab yang termasuk dalam kategori *Off-The-Job* adalah :

1. Kekuatan financial,
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak,
3. Masalah-masalah fisik,
4. Masalah-masalah perkawinan (*missal*, perceraian),
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, dan
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Jadi apabila dikaitkan dengan penelitian ini situasi atau lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *stressor*, dan jika dikaitkan dengan kerja, *stress* dapat bersifat fungsional atau positif, tetapi dapat juga

merusak kepuasan kerja karyawan. Setiap individu mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi *stress* yang dialaminya.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Stressor*

Menurut As'ad (1990:88), faktor-faktor yang mempengaruhi jenis *stressor* lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan psikis. 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 semangat, motivasi dan kreativitas kerja manusia. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku, kepuasan kerja dan nyaman kerja, meliputi: rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan, sistem penerangan, sistim sirkulasi udara, tingkat *visual privacy* dan *acoustic privacy*. Meliputi kesesuaian pengaturan susunan meja, kursi dan peralatan kantor lainnya. Rancangan ruang kerja mempunyai dampak terhadap kenyamanan dan produktivitas.

Jika kenyamanan kerja tidak dapat terpenuhi, maka akan timbul *stress*. Rancangan kerja ditentukan oleh jenis pekerjaannya, bisa ruangan yang luas, terbuka, tertutup 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 kreatifitas dan inovasi yang dimiliki menjadi berkurang, dapat berpengaruh pula pada

pengambilan keputusan yang buruk yang pada akhirnya mengalami *stress*. 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.

Rancangan pekerjaan meliputi peralatan 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 *stress*. Gejala-gejala *stress* tersebut misalnya, otot-otot tegang, sakit kepala, gelisah sampai pencernaan terganggu. Gejala fisik ini merupakan *stress* dari salah satu sisi.

Penerangan adalah faktor *stress* 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 neon, lampu sodium yang bertekanan tinggi dan lain-lain.

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, asap rokok dan lain-lain. Dampak negatif dari polusi udara yang akan menyebabkan aktivitas menurun, mudah lupa, gangguan kesehatan dan lain-lain.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan "*Privacy*" bagi karyawannya. Konsep *Privacy* dapat diartikan

keleluasaan pribadi, dimana seseorang memiliki keleluasaan terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Terdapat keleluasaan 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. Sedangkan contoh gangguan *visual privacy* adalah karyawan lebih memilih bekerja dengan posisi duduk berdampingan dari pada berhadapan. Posisi duduk berhadapan lebih memungkinkan karyawan untuk bercakap-cakap sehingga konsentrasi lebih mudah terpecah.

Menurut Umar H (2002:445), *Stressor* lingkungan fisik pada lingkungan kerja tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang disebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena lingkungan yang tidak aman, meliputi:

1. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik,
2. Kerusakan dari peralatan yang digunakan untuk operasional sehari-hari,
3. Pengertian prosedur yang berbahaya,
4. Gedung yang tidak aman
5. 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 *stress* karyawan. As'ad (1990:81) mengemukakan beberapa kondisi psikis yang paling sering menyebabkan *stress* di lingkungan kerja, yaitu: Pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan tugas, sistem pengawasan yang buruk (*poor quality of supervision*), ketidakstabilan suasana politik (*insecure politian climate*), kurangnya umpan baik prestasi kerja (*insufficient performance feedback*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), frustrasi, perbedaan-perbedaan kebijakan perusahaan dan karyawan, perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*), perselisihan antara pribadi dan kelompok.

1. Pekerjaan yang Berlebihan.

Stressor yang berlebihan dan bersifat negatif dinamakan *distress* yang memiliki pengertian hasil dari respon terhadap *stress* yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2. Waktu yang Terbatas atau Mendesak dalam Menyelesaikan Tugas.

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

3. Sistem Pengawasan Yang Buruk (*Poor Quality of Supervision*).

Faktor *stress* ditempat kerja dapat juga timbul dari sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk. Pengawasan yang buruk dapat menimbulkan “faktor penekan lainnya” antara lain: ketidakstabilan politik (*Insecure Politian Climate*) baik di tempat kerja maupun diluar lingkungan kerja, kurangnya umpan balik prestasi kerja (*Insufficient Performance Feedback*) dan kurangnya pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4. Ketidakstabilan Suasana Politik (*Insecure Politian Climate*).

Ketidak stabilan 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.

5. Kurangnya Umpan Baik Prestasi Kerja (*Insufficient Performance Feedback*).

Sistem pengawasan yang buruk juga menimbulkan ketidakpuasan kerja karena kurangnya umpan baik dari prestasi kerja yang dapat berbentuk promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan. Promosi yang terlalu cepat adalah promosi yang diberikan suatu pekerjaan terlalu tinggi atau cepat, sehingga berada di luar kemampuan seseorang yang memperoleh promosi tersebut. Kondisi-kondisi tersebut dapat menimbulkan *stress* pada diri seseorang. Kurang Pemberian wewenang sesuai dengan Tanggung jawab yang diberikan. 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 begitu juga wewenang yang diberikan, akan lebih mudah mengalami *stress*. Sebagai contoh adalah karyawan bagian keuangan ditugaskan pula untuk mengatur bagian kasir dan operator komputer. Otomatik kondisi ini akan membuat *stress* para karyawan tersebut, karena disamping harus teliti juga harus berpacu dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Faktor *stress* lainnya adalah ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*). Ketidakjelasan peran dapat mengundang ketidakpastian tugas dan wewenang. Ketidakjelasan peran berarti juga 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.

7. Frustrasi .

Frustrasi merupakan salah satu aspek yang sering dapat menyebabkan *stress*. Frustrasi adalah hasil dari kegagalan untuk meriah sesuatu tujuan atau terhambatnya usaha untuk mencapai tujuan. Kegagalan menyelesaikan suatu tugas yang diberikan tetap pada waktunya adalah merupakan contoh lain yang menimbulkan frustrasi pengertian frustrasi banyak berhubungan dengan faktor *stress* lainnya, seperti perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan.

8. Perbedaan-Perbedaan Kebijakan Perusahaan Dan 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 melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Dengan adanya penerangan karyawan, maka otomatis menuntun beberapa karyawan harus melakukan *over time*. Biasanya dilakukan oleh bagian keuangan pada penutupan pembukuan akhir tahun.

9. Perubahan-perubahan dalam Pekerjaan (*Change of Any Type*).

Selain faktor-faktor *stress* diatas, perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*) juga dapat menjadi sumber *stress* di lingkungan kerja. Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi orang-orang yang bekerja di tempat kerja tersebut. Perubahan menuntut manusia untuk menyesuaikan terhadap perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan kerja. Keadaan inilah yang dapat menimbulkan ketegangan-ketegangan, tekanan-tekanan, konflik maupun rasa frustrasi dalam diri seseorang.

10. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok.

Faktor *stress* yang terakhir adalah perselisihan antara pribadi dan antar kelompok menurut As'ad (1990:83), menyatakan perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai yang di anut dua pihak. Dampak negatif dari perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah 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 diri terhadap di tempat kerja yaitu:

a. Persaingan.

Sebagai contoh persaingan antar karyawan untuk mendapatkan nasabah ataupun persaingan untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi.

b. Ketidakjelasan dalam pembagian wewenang.

Perselisihan itu terjadi apabila batas-batas pemberian wewenang tidak jelas, ketidakjelasan ini timbul karena adanya tanggung jawab yang tumpang tindih. Seperti contoh seorang manajer bank yang merangkap mengerjakan tugas *teller*.

c. Hambatan komunikasi.

Komunikasi yang tidak memadai dapat menghalangi kondisi 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.

d. Sifat-sifat individu.

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

2.1.4 Sumber-Sumber *Stressor*

Menurut Luthans (2002:298), penyebab atau hal-hal yang mendahului timbulnya *stress* disebut *stressor* dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa ada tiga klasifikasi penyebab *stress* (*stressor*). Pertama adalah *organizational stressor*, yaitu secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua adalah *live events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga adalah *individual stressor* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya Robbins (2001:224). Sedangkan Davis (1996: 195), menyimpulkan bahwa *stressor* terbagi menjadi dua, yakni *stressor* organisasional dan *stressor* non pekerjaan. Menurut Robbins

(1996), faktor-faktor organisasional yang mempengaruhi *stressor* yaitu tuntutan tugas dan tuntutan peran.

Tuntutan tugas yaitu *stress* kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari Ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh karyawan. Tuntutan peran yaitu *stress* kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari pada tertentu. pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, beban pekerjaan yang ditanggung karyawan.

Jadi dalam penelitian ini kami hanya meneliti faktor-faktor organisasional dengan membatasi dalam *stressor* tuntutan tugas dan tuntutan peran tersebut hal ini untuk mengetahui tentang kepuasan dan semangat kerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap semangat kerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan organisasional di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya faktor lingkungan, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2.1.5 Dampak Dari *Stressor*

Stressor muncul dalam sejumlah cara dan mempunyai dampak yang negatif maupun positif bagi orang yang mengalami. Pada umumnya para ahli membagi kedalam tiga area dampak dari pada *stress* yang negatif. Menurut Robbins (2001: 645) ada beberapa dampak dari *stressor*:

a. Gejala fisiologi

Kebanyakan perhatian dini atas *stress* diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa *stress* dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. *Stress* yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari *stress* itu. Tetapi *stress* muncul dalam keadaan psikologis lain seperti: ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

c. Gejala perilaku

Gejala *stress* yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi ini biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk *stress*. Perubahan-perubahan ini di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami *stress* antara lain :

1. Bekerja melewati batas
2. Keterlambatan masuk kerja yang sering
3. Ketidakhadiran pekerjaan
4. Kesulitan membuat keputusan
5. Keseriusan tentang kesalahan yang dibuat

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Sedangkan Robbins (2001:148) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dapat dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2005:431), ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Pembayaran, seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapannya. Tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
2. Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, serta kebebasan dan umpan baik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membutuhkan suatu pekerjaan yang menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
3. Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah akan mengarahkan pada kepuasan kerja yang meningkat.
4. Promosi pekerjaan, promosi terjadi pada saat seseorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagaimana besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan semakin tinggi.

5. Penyeliaan (*supervise*), *supervise* mempunyai peran yang penting dalam manajemen. *Supervise* berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Umumnya karyawan lebih suka dengan *supervise* yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan.

2.3 Semangat Kerja

Menurut Kerlinger dan Pedhazur (1987:155), semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Menurut Nitisemito (2002:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah merupakan sikap mental individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan yang menunjukkan kegairahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Siswanto (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.1 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yang benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi dan untuk memiliki semangat berkelompok.

Menurut Maier (1999: 180), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi adalah kegairahan, kekuatan untuk melawan frustrasi, kualitas untuk bertahan dan semangat kelompok.

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja baru apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah kerja ditempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan mengganggu bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila memenuhi kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas Untuk Bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja

dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energy dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerjasama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Secara umum menurut Nitisemito (1996:97), ada beberapa hal yang mempengaruhi menurunnya semangat atau kegairahan kerja antara lain :

1. Turun /rendahnya produktifitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi/naik
3. *Labour Turnover* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering kali terjadi
7. Pemogokan.

Disamping Faktor-faktor tersebut menurut Wursanto (2001: 151 – 152), ada beberapa faktor lain yang menyebabkan merosotnya (rendahnya) semangat kerja diantaranya :

1. Faktor pimpinan,
2. Faktor pengawasan,
3. Faktor kebutuhan, dan

Faktor pimpinan yang meliputi :

1. Kurang adanya kewibawaan dari pimpinan,
2. Pimpinan bersifat otokrasi, dan
3. Pimpinan yang tidak bersifat adil (pilih kasih).

Faktor pengawasan sangat penting dalam usaha mendapatkan semangat kerja dan disiplin pegawai yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan obyektif, dan faktor kebutuhan dimana pengawasan semata-mata tidak hanya menuntut terpenuhinya kebutuhan ekonomis, tetapi kebutuhan sosial dan psikologis perlu diperhatikan pula. Gaji yang besar belum tentu memberikan perangsang kerja kepada para pegawai apabila kebutuhan sosial dan psikologisnya tidak terpenuhi. Sehubungan dengan pendapat-pendapat tersebut diatas, apabila didalam organisasi terdapat indikasi-indikasi, maka segera melakukan untuk mengetahui penyebabnya. Dan apabila ternyata dapat dibuktikan adanya indikasi di dalam organisasi tersebut yang mana dapat mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun maka segera diupayakan untuk dicarikan solusinya dengan melakukan langkah-langkah yang dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Menurut Wursanto (2001:153), faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya semangat kerja karyawan diantaranya mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan)
2. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri)
3. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya
4. Kondisi kerja yang menyenangkan
5. Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga)

Menurut Anoraga dan Suyati (2001:77), yang dapat mempengaruhi semangat kerja antara lain :

1. Kerja Sama.

Dalam melaksanakan kerja karyawan, diperlukan adanya suatu kerja sama yang baik. Dengan adanya hubungan kerja sama karyawan yang baik ini, maka kerja sama akan dapat untuk lebih mudah dan lancar dalam melaksanakan aktifitas

pekerjaannya. Menurut Anoraga dan Suyati (2001:76), kerja sama berarti bekerja bersama-sama kearah tujuan yang sama Agus, Ahyari (2003:186), hubungan karyawan yang baik ini akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan perusahaan yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diselesaikan oleh para karyawan perusahaan tersebut. Hubungan kerja sama yang baik ini, dapat diwujudkan oleh semua karyawan, apabila karyawan memiliki rasa kebersamaan, saling memiliki dan merasa menjadi bagian yang lain dalam berinteraksi

2. Disiplin Kerja.

Kedisiplinan merupakan atau yang sangat penting. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya semangat kerja dari karyawannya. Menurut Nitisemito (2002:214) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Dan yang dapat mengemukakan bahwa hal-hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan yaitu:

- a. Teladan pimpinan
- b. Kesejahteraan,
- c. Ancaman
- d. Ketegasan, dan
- e. Tujuan dan kemampuan

3. Kegairahan kerja

Nitisemito (2002:170) mengemukakan beberapa cara dapat digunakan untuk meningkatkan gairah kerja yaitu:

- a. Gaji yang cukup,
- b. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat,
- c. Beri kesempatan mereka untuk maju,
- d. Usahakan para karyawan mempunyai loyalitas,
- e. Fasilitas yang menyenangkan.

2.4 Hubungan Antara Variabel Penelitian dan Hipotesis.

2.4.1 Pengaruh *stressor* Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Umar H (2002:36), kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang dituntut oleh atasannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara benar dan dalam waktu yang terbatas, mungkin akan mengalami *stress*. Seseorang atau kelompok tersebut yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan adanya kepuasan pekerjaan yang tinggi. Sebaliknya seseorang atau kelompok yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya, menunjukkan orang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya. Veitzhal dan Ella (2009: 856), mengatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistim nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan AB. Wuisan (2007), yang mengatakan bahwa *stressor* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Persentase responden yang berada pada tingkat kepuasan yang rendah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berada pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Dari uraian tersebut diatas maka hipotesis adalah:

H1: *Stressor* tuntutan tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

2.4.2 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Peran Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2002:233), tanggung jawab dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dan sikap perusahaan menghadapi kesukaran. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan, yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Menurut Martoyo (2000:83), kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi

dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhanto, (2009) yang membuktikan bahwa *stress* kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dari hasil penelitiannya tersebut disimpulkan bahwa indikator *individual stressor* (meliputi peran manajer dengan bawahan, kerjasama antar bagian organisasi, komunikasi antar karyawan dalam organisasi, terpenuhinya sarana dan prasarana kerja yang memadai, adanya tercukupinya jumlah tenaga kerja dalam satu bagian, pentingnya waktu pengelolaan istirahat) mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding indikator *role stress* (*stress* peran) terhadap dimensi kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian tersebut diatas maka hipotesis adalah:

H2: *Stressor* tuntutan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

2.4.3 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Tugas Terhadap Semangat Kerja

Menurut As'ad (1998:157) segala sesuatu yang menyangkut pekerjaan selalu menimbulkan *stress* yang mengakibatkan kurangnya semangat untuk bekerja. *Stress* bisa bersifat positif dan negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang ada dengan tingkat level tertentu. *Stress* ini sangat mempengaruhi semangat kerja karena dalam segala bentuk aktifitas karyawan, pasti dipengaruhi oleh semangat kerja. Sehingga apabila karyawan memiliki rasa kesenangan terhadap apa yang menjadi bidang pekerjaannya karena lingkungan kerja yang nyaman, maka akan memacu semangat kerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka semangat karyawan akan menurun dan akan menyebabkan *stress* pada karyawan, kemudian akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Faktor penting untuk keberhasilan dan kelangsungan induk suatu perusahaan adalah karyawan mampu dan trampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Majorsy (2007) yang mengatakan bahwa hubungan dan kerja sama yang terjalin dengan baik antar staf pengajar dalam unit kerja, membuat mereka bersemangat dalam melakukan

tugas. Dengan semangat berkelompok yang sangat tinggi diharapkan individu akan mampu bertahan dan menetap di dalam organisasi.

Dari uraian tersebut diatas maka hipotesis adalah:

H3: *Stressor* tuntutan tugas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

2.4.4 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Peran Terhadap Semangat Kerja

Menurut Rini Jacinta F (2002:6) menyatakan bahwa manajemen yang menjadi pemicu sebuah penelitian yang menarik tentang *stress* kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di suatu organisasi mengalami stres kerja karena konflik peran. Mereka mengalami stres kerja karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Davis (1996:196), mengemukakan *stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stress* yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah tersebut, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Dimana *stress* yang bersifat negatif yang disebabkan oleh *stressor* lingkungan fisik maupun psikis mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran karyawan dan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan, yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan *stressor* yang bersifat positif merupakan jenis *stress* yang menciptakan perilaku karyawan menjadi tertantang dan memiliki perasaan untuk maju. Pada akhirnya, karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan. Cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sehingga perilaku tersebut mendorong karyawan menjadi bersemangat dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aridhani SP (2011) yang mengatakan bahwa *stressor* lingkungan fisik berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dari uraian tersebut diatas maka hipotesis adalah:

H4: *Stressor* tuntutan peran berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

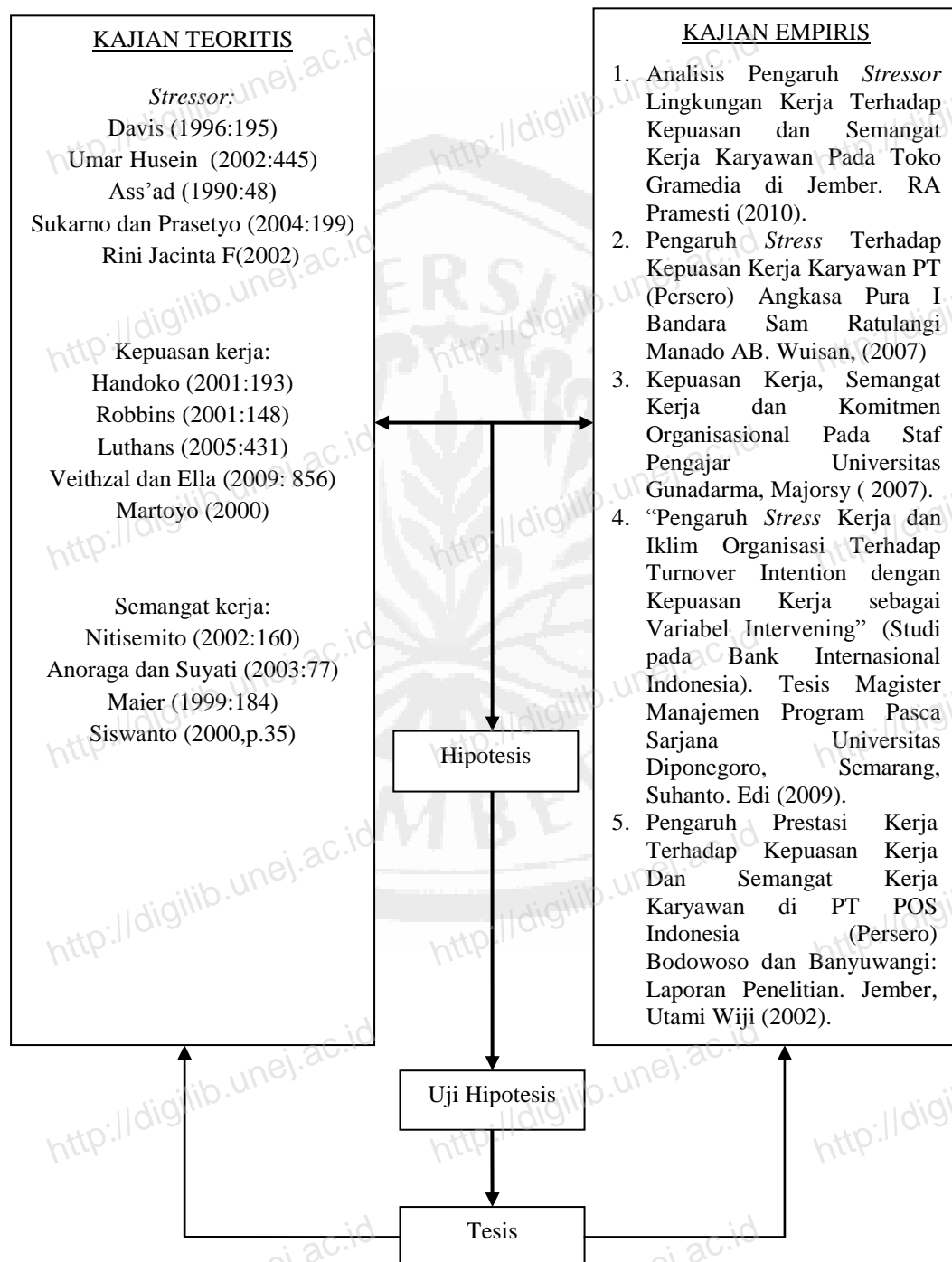
Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya, ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang, menurut Sukarno dan Prasetyohadi (2004:199) ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai satu alasan yang paling penting yang menyebabkan individu tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Utami W (2002:25) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan ini menimbulkan rasa kurang bahagia yang dapat menyebabkan turunnya semangat dan kegairahan kerja.

Dari uraian tersebut diatas maka hipotesis adalah:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember.

2.5 Kerangka Konseptual

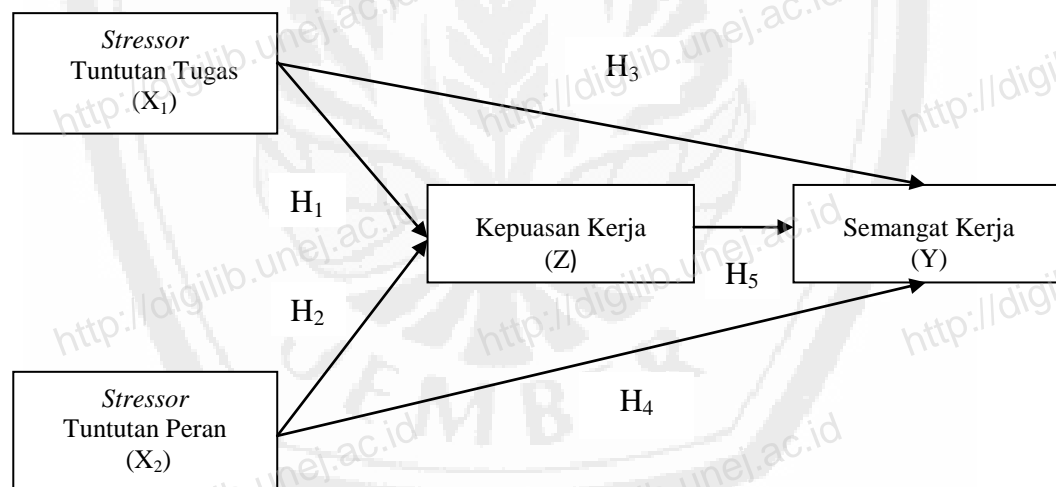
Pada penelitian ini, sebelum menyusun kerangka konseptual terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir berdasarkan kajian sebelumnya sebagaimana berikut ini :



Gambar 2.1: Kerangka Proses Berpikir

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan tentang *stressor* yang variabel penelitiannya diadopsi dari teori Robbins (1996:225), yang terdiri dari tuntutan tugas, dan tuntutan peran, tuntutan pribadi. Untuk kepuasan kerja mengadopsi teori dari Luthans (2001:43), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa indikator meliputi; pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, dan penyeliaan (*supervise*). Sedangkan untuk semangat kerja karyawan mengadopsi teori dari Nitisemito (2002:100), yang menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diukur berdasarkan kerja sama, disiplin kerja dan kegairahan kerja.

Untuk memudahkan pemahaman gambaran konsep di atas, maka dikembangkan suatu kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dan ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar: 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Berpijak dari kerangka konseptual pada gambar tersebut maka dapat disampaikan bahwa *stressor* tuntutan tugas berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, *stressor* tuntutan peran berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, *stressor* tuntutan tugas berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja, *stressor* tuntutan peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja, dan kepuasan kerja juga dapat berpengaruh

secara langsung terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.





BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *stressor* terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan Singarimbun dan Efendi (1995:256).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Rencana penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April tahun 2012. Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Jember jalan Gajah Mada No 198 Jember

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dan sampel pegawai tetap PT. PLN (Persero) Area Jember yang berjumlah 140 orang. Namun dengan dana dan waktu yang terbatas penelitian ini dilakukan dengan pengambilan ukuran sampel berdasar rumus yang dikembangkan oleh Taro Yamane dalam Riduwan (2008:44) yakni:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e² = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan yaitu 5%

Maka :

$$= \frac{140}{1+140(0,05)^2} = 103 \text{ orang}$$

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Misalnya berupa laporan-laporan, dokumen, *literatur* dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informasi dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

3.6 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel *Independent* / Variabel Bebas (X)

Variabel *independent* dalam penelitian ini diberi notasi X, yaitu *stressor*

b. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* dalam penelitian ini diberi notasi Z yaitu kepuasan kerja.

c. Variabel *dependent*/ Variabel Terikat (Y)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini diberi notasi Y adalah semangat kerja.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Difinisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Stressor* (X), yaitu sumber yang dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor karyawan perusahaan yaitu antara lain : a) tuntutan tugas, merupakan tuntutan yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. b) tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi. c) tuntutan pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain Robbins (1996:225).

Indikator dalam *stressor* adalah sebagai berikut.

a. *Stressor* Tuntutan Tugas (X_1)

Stressor ini merupakan tuntutan yang kaitan pada pekerjaan seseorang, indikator yang digunakan menurut Robbins (1996), adalah:

1. Tanggung jawab pekerjaan ($X_{1.1}$)
2. Beban tugas pekerjaan ($X_{1.2}$)
3. Kesulitan yang dialami ($X_{1.3}$)
4. Bahaya pekerjaan ($X_{1.4}$)
5. Kondisi pekerjaan ($X_{1.5}$)
6. Kecelakaan kerja ($X_{1.6}$)

b. *Stressor* Tuntutan Peran ($X_{2.1}$)

Stressor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi, indikator yang digunakan adalah:

1. Posisi pekerjaan ($X_{2.1}$)
 2. Tuntutan bekerja cepat ($X_{2.2}$)
 3. Peralatan kantor dan pekerjaan ($X_{2.3}$)
 4. Dukungan layanan pekerjaan ($X_{2.4}$)
- c. Variabel *Intervening* (Z) atau variabel perantara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yakin merupakan tingkat perasaan individu baik secara positif atau negatif aspek-aspek dalam pekerjaannya. Indikator-indikator yang digunakan menurut Luthans (2005:43) adalah:
1. Pembayaran (Z_1)
 2. Pekerjaan itu sendiri (Z_2)
 3. Rekan kerja (Z_3)
 4. Promosi pekerjaan (Z_4)
 5. penyeliaan (*supervisor*) (Z_5)
- d. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah semangat kerja yaitu kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Wursanto (2001:153). Indikator yang digunakan adalah:
1. Pemimpin yang baik (Y_1)
 2. Kesempatan untuk mengembangkan karir (Y_2)
 3. Adanya Jaminan (Y_3)
 4. Kondisi kerja yang menyenangkan (Y_4)
 5. Perilaku adil dan jujur (Y_5)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauhmana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur Umar Husein (2004:103). Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Person Product Moment* tinggi maka dilakukan valid.

Menurut Sugiyono (2006:115), bahwa kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > 0,30$ berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka *instrument* tersebut dapat dikatakan valid. Adapun rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut Tika (2006:66):

$$r = \frac{n(\sum XY) - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

- n = jumlah sampel
- X = nilai indikator variabel
- Y = nilai total variabel
- r = koefisien korelasi *product moment person's*

Validitas item pertanyaan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan *SPSS v 18,0 for windows* yang merupakan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan yang digunakan untuk menguji validitas *instrument*. Selanjutnya, untuk mengetahui validitas item pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha 0,05$.

Dengan pengambilan keputusan pengujian sebagai berikut:

1. Item pertanyaan *instrument* penelitian dikatakan valid apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya *instrument* dapat digunakan.
2. Item pertanyaan *instrument* penelitian dikatakan tidak valid apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya *instrument* tidak dapat digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih Umar Husein (2004:176). Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur begitu pula

sebaliknya. Pengujian keandalan alat pengukuran dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas menggunakan metode *alpha* (α). metode *alpha* yang digunakan adalah metode *Cronbach*. Menurut Yarnest (2003) instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien reliabilitas diatas 0,6.

Pengujian pengadaaan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach* Nasution (2001:23) yaitu rumus perhitungan *Cronbach Alpha*:

$$\alpha = \frac{(K)Cov/Var}{1 + (K - 1)Cov/Var}$$

Dimana :

α = alpha

K = jumlah butir dalam skala

Cov = rata-rata kovarian diantara butir

Var = rata-rata Varians dari butir

R tabel dicari dengan daftar nilai *Cronbach Alpha*, dengan signifikasi 5%.

1. Apabila $r_{\alpha(\text{alpha})}$ positif, dan $r_{\alpha(\text{alpha})} > r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner reliabel.
2. Apabila $r_{\alpha(\text{alpha})}$ positif, dan $r_{\alpha(\text{alpha})} < r_{\text{tabel}}$, maka kuesioner tidak reliable.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat uji reliabilitas data menggunakan *SPSS v 18,0 for windows*. Teknik ini dilakukan pada pernyataan-pernyataan handal dengan menggunakan Koefisien Korelasi Interpretasi dengan kriteria mulai dari sangat rendah sampai dengan kuat Arikunto (1993:56), sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Kriteria
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,4 - 0,599	Cukup
4	0,600 - 0,799	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2002)

3.8.2 Deskripsi Variabel Penelitian.

Deskripsi (pengukuran) variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur indikator variabel menghasilkan data ordinal. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Hasan (2004:21). Dalam penelitian ini, pengukuran variabel X (*stressor*), variabel Z (kepuasan kerja) dan variabel Y (semangat kerja) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang mempunyai penilaian dari yang bersifat sangat positif sampai sangat negatif.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor . skor tertinggi dan skor terendah dari masing-masing variabel yang disesuaikan dengan kriteria antara lain:

- a. Sangat setuju = diberi 5
- b. Setuju = diberi 4
- c. Cukup setuju = diberi 3
- d. Tidak setuju = diberi 2
- e. Sangat tidak setuju = diberi 1

3.8.3 Method Of Successive Internal

Teknik analisis dilakukan setelah semua data terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif agar bermanfaat untuk mendiskripsikan hubungan antara data yang diperoleh dengan landasan teori yang dipakai secara sistematis. Menurut Arikunto (1993) berpendapat bahwa, transformasi skala ordinal ke skala *interval*, dengan menggunakan metode yang dikembangkan Hays disebut *method of successive interval*.

Rumusnya adalah :

$$MI = \frac{(DLL) - (DUL)}{(ABUL) - (ABLL)}$$

dimana : MI (*Mean of Interval*) = rata-rata interval
 DLL (*Density at Lower Limit*) = densitas batas bawah
 DUL (*Density at Upper Limit*) = densitas batas atas
 ABUL (*Area Below Upper Limit*) = daerah di bawah batas atas
 ABL (*Area Below Lower Limit*) = daerah di bawah batas bawah

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Santoso (2004:212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi yang terkait bahwa variabel bebas pada atau model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Menurut Gujarati (1999:175), untuk mengetahui gejala adanya multikolinieritas dalam model regresi linier berganda dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Multikolinieritas dianggap terjadi bila $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatter plots* regresi Priyatno (2009:60). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik membentuk pola (melebar, bergelombang, menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

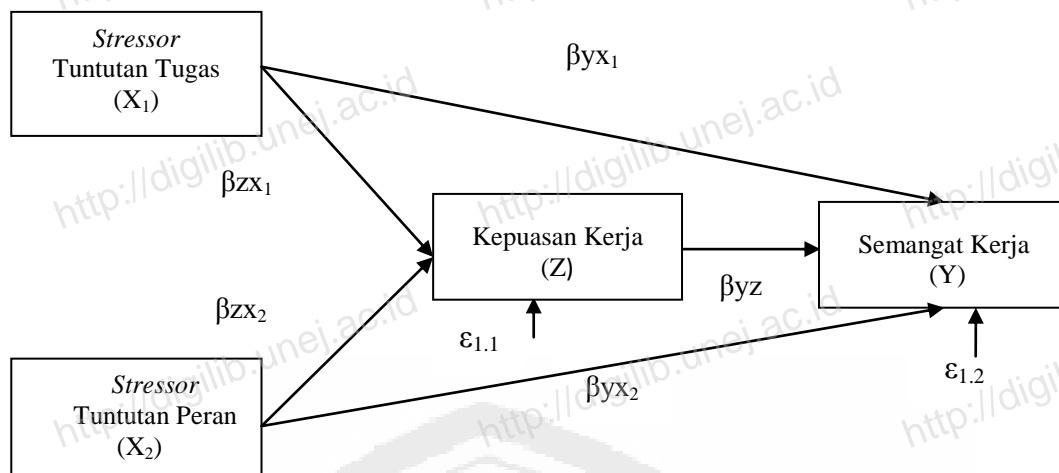
d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Untuk mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan pengujian terhadap nilai d (Durbin Watson). Menurut Priyatno (2009:62) nilai DW dapat dilihat dengan menentukan nilai dL dan dU pada table Durbin-Watson apabila $dU < d < 4-dU$ maka H_0 di terima maka bias dikatakan tidak terjadi autokorelasi. *Level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

3.8.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu lebih perantara Sarwono (2006:147). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Mengingat variabel-variabel tersebut bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda, terlebih dulu harus diubah dari skala ordinal menjadi skala interval menggunakan nilai Z (*Z score*).

Dalam penelitian ini alat analisis digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) menggunakan *software SPSS 18,0 for windows*. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.



Gambar: 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Diambil Dari Berbagai Sumber

Keterangan:

- β_{zx_1} adalah koefisien jalur pengaruh langsung *stressor* tuntutan tugas (X) terhadap kepuasan kerja (Z)
- β_{zx_2} adalah koefisien jalur pengaruh langsung *stressor* tuntutan peran (X) terhadap kepuasan kerja (Z)
- β_{yx_1} adalah koefisien jalur pengaruh langsung *stressor* tuntutan tugas (X) terhadap semangat kerja (Y)
- β_{yx_2} adalah koefisien jalur pengaruh langsung *stressor* tuntutan peran (X) terhadap semangat kerja (Y)
- β_{yz} adalah koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y)
- Uji signifikan diperoleh dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima, sebaliknya jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, derajat keyakinan yang digunakan adalah 95%.

Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu

analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software SPSS 18,0 for windows*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan *structural* berikut:

$$Z = \beta_0 + \beta_{zx1} + \beta_{zx2} + \epsilon_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + \beta_{yz} + \epsilon_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan2})$$

Dimana :

X_1 : *Stressor* tuntutan tugas

X_2 : *Stressor* tuntutan peran

Z : Kepuasan kerja

Y : Semangat kerja

$\epsilon_{1,2}$: variabel pengganggu

Pengaruh hipotesis adalah sebagai berikut:

- Pengujian pertama menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
- Pengujian kedua menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
- Pengujian ketiga menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
- Pengujian keempat menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran (X_2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
- Pengujian kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
- Uji signifikansi diperoleh dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima, sebaliknya jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, derajat keyakinan yang digunakan adalah 95%.

3.8.6 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur tentang pengaruh setiap variabel *stressor* (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap semangat kerja (Y) sebagai variabel *intervening* melalui kepuasan kerja (Z). sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikannya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh totalnya. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

1. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{zx1} = X_1 \rightarrow Z$$

2. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{zx2} = X_2 \rightarrow Z$$

3. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y)

$$DE_{yx1} = X_1 \rightarrow Y$$

4. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y)

$$DE_{yx2} = X_2 \rightarrow Y$$

5. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect Effect* atau IE)

Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{yzzx1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- c. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{yzzx2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

- d. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

1. Pengaruh variabel total *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y) $DEy_{x_1} = X_1 \rightarrow Y$
 2. Pengaruh variabel total *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y) $DEy_{x_2} = X_2 \rightarrow Y$
 3. Pengaruh variabel total *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) $TEy_{zx_1} = DEy_{x_1} + IEy_{zx_1}$
 4. Pengaruh variabel total *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) $TEy_{zx_2} = DEy_{x_2} + IEy_{zx_2}$
 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja $DEy_z = Z \rightarrow Y$
- e. Menghitung pengaruh sisa (*Residual Effect*)
Pengaruh sisa (ϵ) terhadap Y = $\sqrt{1 - R^2}$
- f. Analisis perbandingan antara pengaruh langsung (β_{yz}), *stressor* tuntutan tugas (X_1) dan *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap kepuasan kerja serta pengaruh tidak langsung (β_{yzx}) *stressor* tuntutan tugas (X_1) dan *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja (Z).



BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Gambaran Singkat PT. PLN (Persero)

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan Komite Nasional Indonesia (KNI) Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW (<http://id.wikipedia.org/wiki/PerusahaanListrikNegara>).

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.17 tahun 1972 status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

4.1.2 Kondisi Singkat Perusahaan

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur pada tahun 2011 telah berhasil melayani 6.349.704 pelanggan memakai energi listrik rata-rata sebulan 17.673.854.689 KWH. Dengan pendapatan rata-rata Rp 0,760 triliun per bulan, 92,77% terdiri dari kelompok rumah tangga yang memberikan kontribusi pendapatan sebesar 35,13% sedangkan industri yang berjumlah 0,18% memberikan pendapatan sebesar 46,83% dan tersambung sebesar 7.568.614.211 VA pemakaian energi Jawa Timur pada siang hari tertinggi 2,210 MW pada malam hari 2,791 MW. PLN distribusi dikelola oleh 4010 karyawan di 14 area pelayanan, 1 unit Pengatur Distribusi, 108 Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPPTR), 81 unit kantor jaga, 1715 unit *payment point*. Sedangkan sasaran kelistrikan terdiri dari jaringan tegangan rendah 49.953.5 Kms, Pelanggan daerah pelayanan Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan luas 47.922 Km², yang terdiri atas 29 kabupaten, 9 kota Madya, 607 kecamatan, 8.402 Desa. Tingkat kebocoran sebesar 12,54% berhasil ditekan berkat Operasi Penerbitan Aliran Listrik (OPAL) sehingga mencapai rata-rata Rp 2 Milyar per bulan. PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur pada akhir tahun 2003 energi mencapai 15.704.960 MWh dan pendapatan sebesar Rp 7,60 Juta. Harga jual per KWh Rp 562,23 susut 9,19% langganan tersambung 6.118.120 langganan, daya tersambung 8.467.155.572 kVA. Kontribusi pendapatan keuangan PT. PLN (Persero) Jawa Timur sebesar 25% terhadap kelistrikan Indonesia (<http://pln-jatim.co.id/red/?mprofil&ppelanggan>).

4.1.3 Makna Logo PT. PLN (Persero)

Bentuk, warna dan warna lambang perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada lampiran surat keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 031/DIR Tanggal 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

Elemen-elemen dasar yang berkaitan dengan logo PT. PLN (Persero) yaitu:

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Bidang persegi panjang vertikal menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warna merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Tiga gelombang memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Disamping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

4.1.4 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

Visi dari PT. PLN (Persero) 2012 diakui sebagai unit distribusi dengan pelayanan kelas dunia dan mengutamakan kepuasan pelanggan serta mengedepankan budaya integritas sedangkan misi memberikan pelayanan yang transparan kepada pelanggan dengan cepat, tepat tuntas dan berintegritas, dan selalu melakukan perbaikan pelayanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan

Pada tahun 2012 ini diharapkan PLN Jawa Timur dapat mencapai indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Gangguan penyulang 7 kali/100 Kms Jatim,
- b. Gangguan trafo rusak < 1% terhadap aset,
- c. Waktu tanggap < 30% menit,
- d. Waktu penormalan < 3 jam,
- e. Pelayanan pasang baru (PB) 5 hari,
- f. Pelayanan perubahan daya (PD) 2 hari, dan
- g. Nilai integritas layanan publik (ILP) 8,3

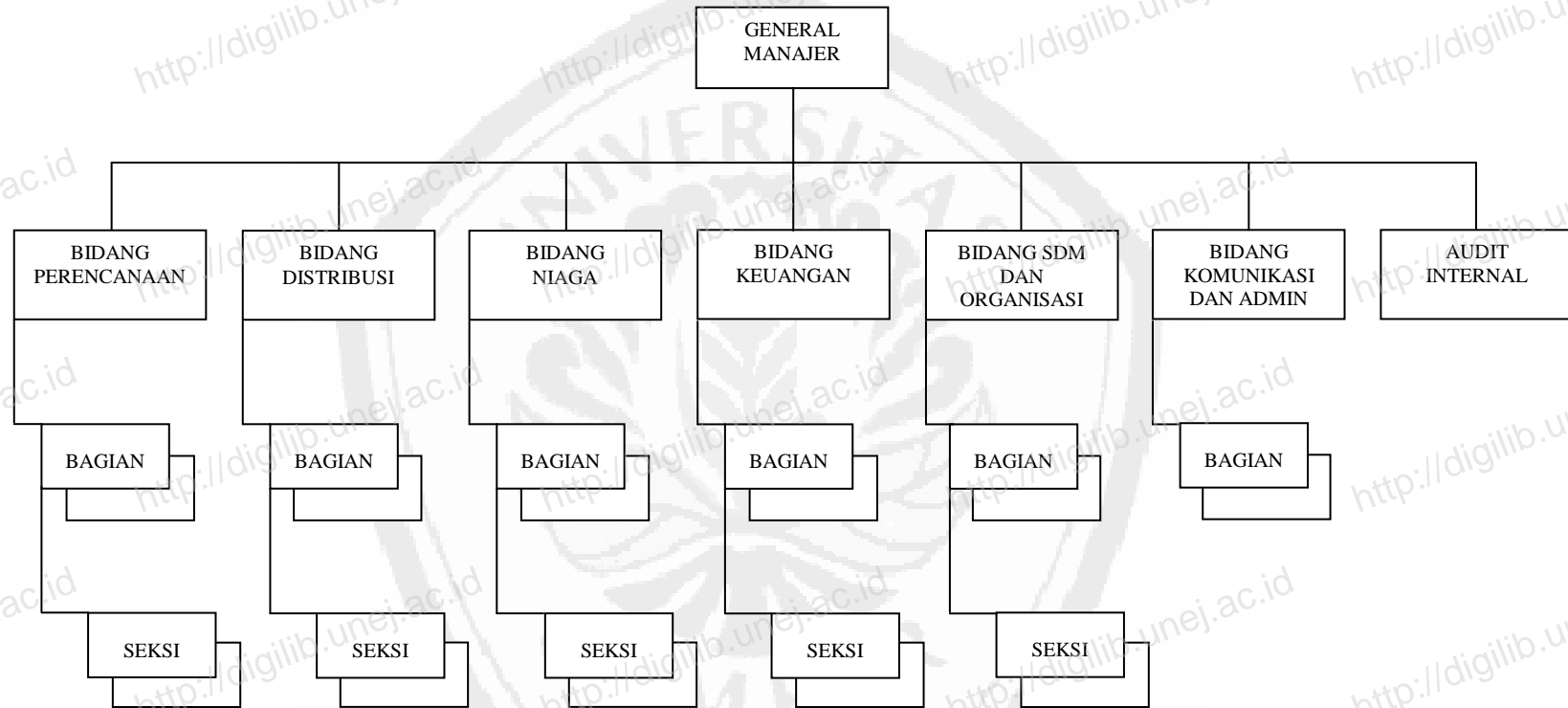
Misi dari PT. PLN (Persero) adalah:

- a. Memberikan pelayanan yang transparan kepada pelanggan dengan cepat, tepat, tuntas, dan efisien, dan
- b. Selalu melakukan perbaikan layanan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan PT. PLN (Persero) juga mempunyai komitmen dalam bekerja, yaitu “Bekerja Tanpa Suap”.

Dengan adanya komitmen seperti ini, maka diharapkan semua karyawan dapat bekerja dengan transparan dan bersih dari unsur KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme).

4.1.5 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero)

Struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Jember terdiri atas beberapa bagian dan seksi seperti gambar berikut, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Bagan Susunan Jabatan PT. PLN (Persero) Area Jember

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Jember

Berdasarkan Gambar 4.1 struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Jember dapat diuraikan tugas dan fungsi masing-masing bagian sebagai berikut:

- a. General Manajer
General manajer membawahi beberapa bagian antara lain, yaitu bidang perencanaan, bidang distribusi, bidang niaga, bidang keuangan, bidang SDM dan organisasi, bidang komunikasi, hukum, dan administrasi, dan audit internal.
- b. Bidang Perencanaan
Bidang perencanaan terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang perencanaan tersebut
- c. Bidang Distribusi
Bidang distribusi terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang distribusi tersebut
- d. Bidang Niaga
Bidang niaga terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang niaga tersebut
- e. Bidang Keuangan
Bidang keuangan terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang keuangan tersebut
- f. Bidang SDM dan Organisasi
Bidang SDM dan organisasi terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang SDM dan organisasi tersebut
- g. Bidang Komunikasi, Hukum, dan Administrasi
Bidang komunikasi, hukum, dan administrasi terdapat beberapa bagian dan seksi yang membantu di bidang komunikasi, hukum, dan administrasi tersebut.
- h. Manajer Area
Manajer area membawahi beberapa bagian antara lain yaitu asman administrasi dan pelayanan, asman jaringan, asman perencanaan, asman tranel dan asman kontruksi.

Berdasarkan pada Gambar 4.1 struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Jember merupakan bentuk struktur organisasi fungsional karena struktur ini mempunyai susunan yang berdasarkan atas fungsi yang ada dalam organisasi tersebut. Misalnya dapat dilihat pada struktur organisasi PT. PLN (Persero) Area Jember diantaranya adalah Bidang perencanaan, bidang distribusi, bidang niaga, bidang keuangan, bidang SDM dan organisasi, bidang komunikasi, hukum, dan administrasi, serta audit internal. Disini seorang karyawan tidak bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Pimpinan berwenang pada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam bidang pekerjaan tertentu. Pimpinan juga berhak memerintah semua karyawan disemua bagian, selama masih berhubungan dengan bidang kerjanya.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan mengenai komposisi jenis kelamin, bagian pekerjaan (jabatan), tingkat pendidikan, lama bekerja dan usia karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Penelitian dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Area Jember sejak tanggal 04-14 Mei 2012 dengan mengedarkan 103 kuesioner secara acak kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Sebanyak 103 kuesioner dititipkan kepada seorang karyawan yang ditunjuk sebagai koordinator untuk pengumpulan kuesioner yang kemudian olah koordinator tersebut, kuesioner dibagikan kepada setiap bidang yang ada pada PT. PLN (Persero) Cabang Jember. Semua kuesioner terkumpul kembali sebanyak 103.

4.2.1 Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan kepada 103 orang diperoleh data tentang jenis kalamini. Adapun secara lengkap, responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Table 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden PT. PLN (Persero)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	84	81,9
2	Wanita	19	18,1
Jumlah		103	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Jember

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 103 orang terdapat 84 responden atau 81,9% adalah laki-laki dan sisanya 19 responden atau 18,1% adalah wanita. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki. Hal itu dikarenakan pekerjaan terutama yang berhubungan dengan operasional PT. PLN (Persero) Area Jember cocok untuk pekerjaan laki-laki kecuali pada bagian administrasi, kasir dan lain-lain membutuhkan karyawan wanita.

4.2.2 Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Table 4.2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	56	54,1
2	S1	43	42,0
3	S2	4	3,9
Jumlah		103	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Jember

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden kebanyakan adalah SMA, yakni sebanyak 56 orang atau sebesar 54,1%. jumlah ini menunjukkan kebanyakan karyawan memiliki jenjang pendidikan SMA. Sedangkan jumlah karyawan yang memiliki pendidikan tertinggi adalah S2 sebanyak 3,9%.

4.2.3 Masa Kerja

Distribusi penilaian responden berdasarkan masa kerja dijelaskan pada Tabel 4.3 berikut:

Table 4.3 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah (Oranag)	Persentase (%)
1	≤ 15 tahun	46	44,9
2	16-20 tahun	32	31,0
3	≥ 21 tahun	25	24,1
Jumlah		103	100

Sumber : PT. PLN (Persero) Area Jember

Table 4.3 menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 1<15 tahun yaitu sebanyak 46 orang (44,9%). Hal ini berarti karyawan telah memiliki masa pengabdian yang agak lama sehingga pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan relatif baik.

4.3 Variabel Analisis

Untuk mempermudah menganalisis data secara kuantitatif dan untuk mempermudah dalam penarikan kesimpulan dalam penelitian ini, maka di bawah ini akan dipaparkan mengenai jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang telah diajukan.

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Stressor* Tuntutan Tugas (X_1)

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan yang diajukan *stressor* tuntutan tugas dijelaskan pada lampiran 4. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden atas pertanyaan variabel *stressor* tuntutan tugas, sebanyak 68 responden tidak setuju bahwa karyawan mengalami kesulitan memperoleh bahan yang dibutuhkan dalam pekerjaan ($X_{1.3}$). Sebanyak 66 responden menjawab tidak setuju bahwa kecelakaan kerja bisa terjadi dalam pekerjaan mereka ($X_{1.6}$), sebanyak 62 responden menjawab tidak setuju bahwa beban tugas pekerjaan terlalu berat bagi karyawan ($X_{1.2}$). Sebanyak 42 responden menjawab sangat tidak

setuju bahwa pekerjaan tersebut sering menempatkan karyawan dalam kondisi tidak sehat ($X_{1.5}$) dan sebanyak 41 responden menjawab sangat tidak setuju bahwa pekerjaan karyawan jarang membahayakan fisik karyawan ($X_{1.4}$).

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel *Stressor* Tuntutan Peran (X_2)

Penelitian jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan yang diajukan tentang *stressor* tuntutan peran dijelaskan pada lampiran 4. Berdasarkan distribusi jawaban responden, sebanyak 59 responden setuju bahwa karyawan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan sehubungan dengan posisi pekerjaan yang karyawan terima ($X_{2.1}$), sebanyak 58 responden menjawab setuju bahwa mereka memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja ($X_{2.3}$), sebanyak 51 responden lain menjawab setuju bahwa mereka dituntut untuk bekerja super cepat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka ($X_{2.2}$) dan hanya 1 orang yang menjawab tidak setuju bahwa mereka mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Variabel ini diukur dengan indikator reward, pekerjaan itu sendiri. Keadaan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung. Hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pertanyaan yang diajukan tentang kepuasan kerja terdapat pada lampiran 4. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden atas variabel kepuasan kerja, sebagian besar responden telah merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, hal ini terbukti dengan sebanyak 71 responden setuju bahwa mereka telah puas dengan kesempatan promosi yang mereka terima (Z_4). Sebanyak 64 responden setuju bahwa gaji yang telah diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan (Z_1), sebanyak 63 responden setuju bahwa mereka telah merasa puas dengan teman sekerja dan mau bekerja satu sama lain (Z_2) dan sebanyak 58 responden setuju bahwa atasan mereka mempunyai kemampuan mengambil keputusan.

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (Y)

Indikator semangat kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepercayaan karyawan terhadap semangat, partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja, loyalitas terhadap kerja dan adanya perasaan menjadi bagian dari kerja. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan telah mempunyai semangat kerja yang terbukti sebanyak 70 responden setuju bahwa mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka dan mereka memiliki inisiatif dalam bekerja (Y_1 dan Y_4). Sebanyak 68 responden menjawab setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan (Y_5) dan sebanyak 65 responden menjawab setuju bahwa dalam pelaksanaan tugas, mereka bersedia memenuhi perintah dari atasan (Y_1).

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji sejauhmana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur Umar Husein (2004:103). Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Menurut Sugiyono (2006:115), kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > 0,30$ berarti item tersebut valid. Selain itu juga bisa dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Hasil pengujian validitas dinyatakan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Stressor</i> Tuntutan Tugas (X_1)	Pertanyaan 1	0,732	0,192	valid
	Pertanyaan 2	0,741	0,192	valid
	Pertanyaan 3	0,755	0,192	valid
	Pertanyaan 4	0,663	0,192	valid
	Pertanyaan 5	0,581	0,192	valid
	Pertanyaan 6	0,636	0,192	valid
<i>Stressor</i> Tuntutan Peran (X_2)	Pertanyaan 1	0,546	0,192	valid
	Pertanyaan 2	0,701	0,192	valid
	Pertanyaan 3	0,717	0,192	valid
	Pertanyaan 4	0,791	0,192	valid
Kepuasan Kerja (Z)	Pertanyaan 1	0,751	0,192	valid
	Pertanyaan 2	0,808	0,192	valid
	Pertanyaan 3	0,725	0,192	valid
	Pertanyaan 4	0,727	0,192	valid
	Pertanyaan 5	0,816	0,192	valid
Semangat Kerja (Y)	Pertanyaan 1	0,690	0,192	valid
	Pertanyaan 2	0,695	0,192	valid
	Pertanyaan 3	0,773	0,192	valid
	Pertanyaan 4	0,668	0,192	valid
	Pertanyaan 5	0,712	0,192	valid

Sumber : lampiran 5

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil $r > 0,30$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai R tabel untuk $n = 103$ pada taraf 5% adalah 0,192. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner ini valid. Dengan demikian tampak bahwa semua indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena semua indikator mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, semua nilai *Pearson Correlation* di atas nilai R tabel yaitu sebesar 0,192.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*, suatu instrument dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* > 0,60 (Yearnest 2003). Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan dalam Tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Stressor</i> tuntutan tugas (X_1)	0,772	Reliabel
2	<i>Stressor</i> tuntutan peran (X_2)	0,624	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Z)	0,795	Reliabel
4	Semangat kerja (Y)	0,716	Reliabel

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada bagian ini diuraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung atas variabel *stressor* tuntutan tugas dan *stressor* tuntutan peran terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

Table 4.6 Nilai Koefisien Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Standardized Coefficient	t hitung	t tabel	Keterangan
X ₁	Z	0,458	5,416	1,984	Signifikan
X ₂	Z	0,250	2,960	1,984	Signifikan
X ₁	Y	0,200	2,213	1,984	Signifikan
X ₂	Y	0,304	3,675	1,984	Signifikan
Z	Y	0,331	3,572	1,984	Signifikan

Sumber : Lampiran 8

Nilai t tabel untuk persamaan adalah sebesar 1,984 dengan tingkat kelayakan 95% atau dengan derajat kebebasan 5% dan $n-k=99$

a. Pengaruh Variabel *Stressor* Tuntutan Tugas (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Stressor tuntutan tugas (X₁) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,485 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H₀₁ ditolak atau H_{a1} diterima. Variabel X₁ mempunyai t_{hitung} sebesar 5,416 dengan t_{tabel} = 1,984 maka t_{hitung} > t_{tabel} dan dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ berpengaruh terhadap Z. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₁ mempunyai hubungan yang searah dengan Z, hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima.

b. Pengaruh Variabel *Stressor* Tuntutan Peran (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Stressor tuntutan peran (X₂) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,250 dan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$ maka H₀₂ ditolak atau H_{a2} diterima. Variabel X₂ mempunyai t_{hitung} sebesar 2,960 dengan t_{tabel} = 1,984 maka t_{hitung} > t_{tabel} dan dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ berpengaruh terhadap Z. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan yang searah dengan Z, hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran (X₂)

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima.

c. Pengaruh Variabel *Stressor* Tuntutan Tugas (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Stressor tuntutan tugas (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,200 dan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,029 < 0,05$ maka H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} sebesar 2,213 dengan $t_{tabel} = 1,984$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima.

d. Pengaruh Variabel *Stressor* Tuntutan Peran (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Stressor tuntutan peran (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,304 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_{04} ditolak atau H_{a4} diterima. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} sebesar 3,675 dengan $t_{tabel} = 1,984$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y, hal ini berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima.

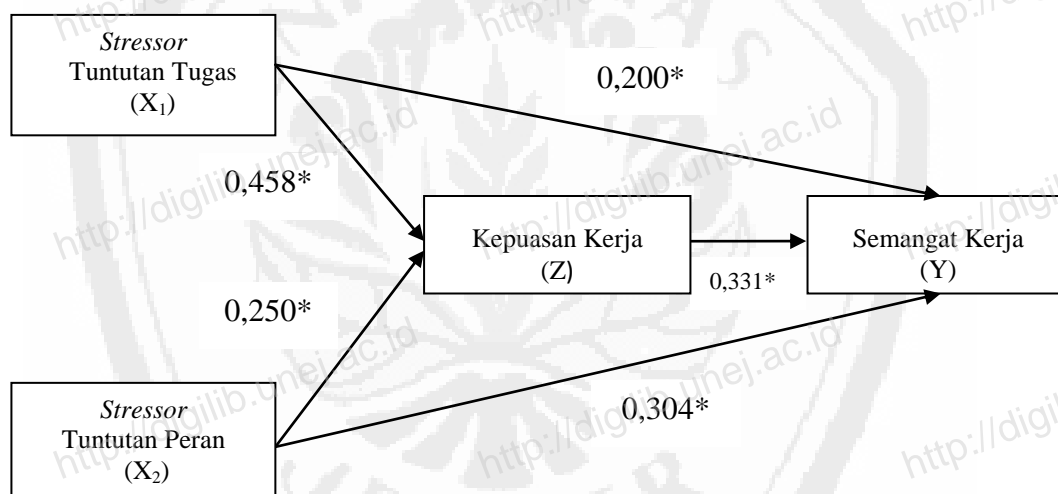
e. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai beta (β) sebesar 0,331 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,001 < 0,05$ maka H_{05} ditolak atau H_{a5} diterima. Variabel Z mempunyai t_{hitung} sebesar 3,527 dengan $t_{tabel} = 1,984$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dapat disimpulkan bahwa variabel Z memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa

variabel Z mempunyai hubungan yang searah dengan Y, hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima.

4.5.2 Perhitungan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Bagian ini menjelaskan perhitungan pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas yang terdiri dari *stressor* tuntutan tugas (X_1) dan *stressor* tuntutan peran (X_2) berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja (Y), melalui variabel *intervening* kepuasan kerja (Z). Berikut penghitungan hipotesis koefisien jalurnya:



Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur

Keterangan: * Signifikan Pada Tingkat 5%

4.5.3 Perhitungan Jalur

a. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$X_1 \longrightarrow Z = 0,458$$

2. Pengaruh *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$X_2 \longrightarrow Z = 0,250$$

3. Pengaruh *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y),

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,200$$

4. Pengaruh *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y),

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,304$$

5. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y),

$$Z \longrightarrow Y = 0,331$$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,458 \times 0,331) = 0,151598$$

2. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,250 \times 0,331) = 0,08275$$

c. Pengaruh Total

1. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,458 + 0,331) = 0,789$$

2. Pengaruh variabel *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,250 + 0,331) = 0,581$$

3. Pengaruh *stressor* tuntutan tugas (X_1) terhadap semangat kerja (Y),

$$X_1 \longrightarrow Y = 0,200$$

4. Pengaruh *stressor* tuntutan peran (X_2) terhadap semangat kerja (Y),

$$X_2 \longrightarrow Y = 0,304$$

5. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap semangat kerja (Y),

$$Z \longrightarrow Y = 0,331$$

4.5.4 Uji Asumsi Klasik

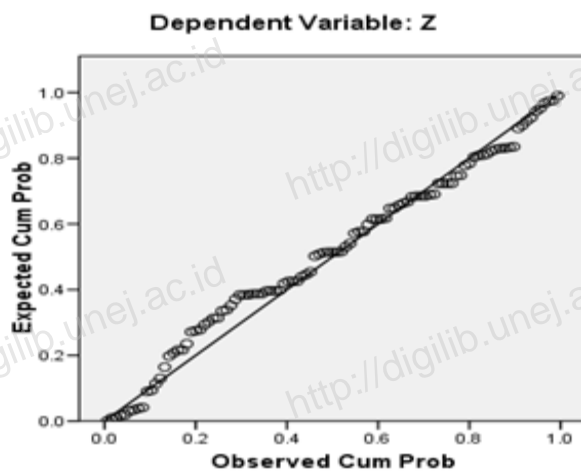
Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi. Pengujian asumsi klasik dilakukan pada dua model regresi linier berganda yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Santoso (2004:212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

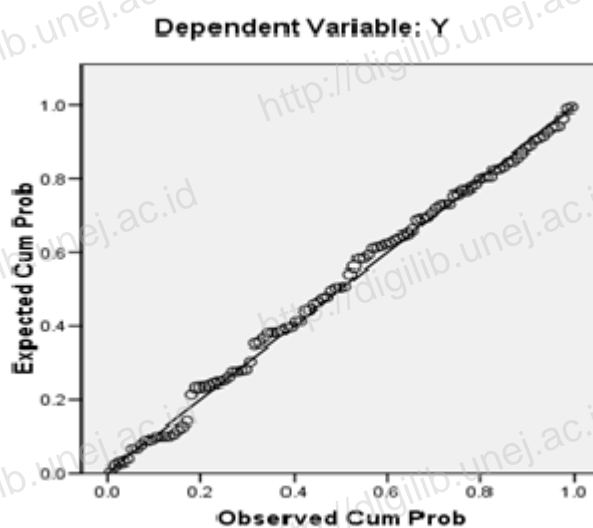
- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Pengujian Normalitas Persamaan 1

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan gambar tersebut, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.4 Pengujian Normalitas Persamaan 2

Sumber. Lampiran 8

Berdasarkan gambar tersebut, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi yang mendasari model regresi linier adalah tidak adanya hubungan linier sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Hal itu berarti model regresi tidak melanggar asumsi tidak ada multikolinieritas. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor*. Santoso, (2004:104) menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas tidak terjadi antar variabel independen apabila *Variance Inflation Factor* kurang dari lima. Hasil uji Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Kesimpulan
1	$X_1 - Z$	1,063	Tidak terjadi multikolinieritas
2	$X_2 - Z$	1,063	Tidak terjadi multikolinieritas
3	$X_1 - Y$	1,375	Tidak terjadi multikolinieritas
4	$X_2 - Y$	1,156	Tidak terjadi multikolinieritas
5	$Z - Y$	1,488	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena nilai *Variance Inflation Factor* kurang dari lima artinya tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen.

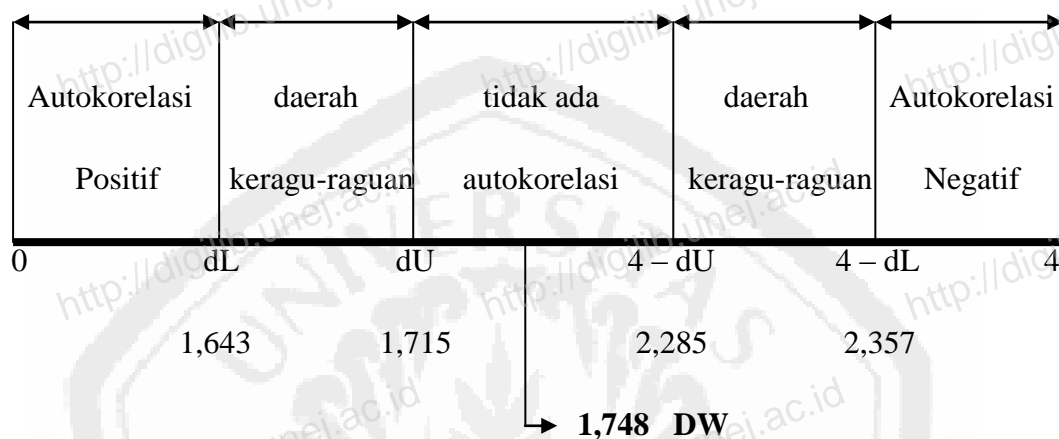
3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Akibatnya varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya, serta regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel bebas pada nilai variabel terikat tertentu. Untuk

mendiagnosa autokorelasi dalam model regresi dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji *Durbin-Watson* dimana untuk persamaan $Z = \beta_{x_1z} + \beta_{x_2z} + \varepsilon$ dan $Y = \beta_{x_1y} + \beta_{x_2y} + \beta_{zy} + \varepsilon_2$ akan dijelaskan melalui gambar di bawah ini :

Persamaan 1:

$Z = \beta_{x_1z} + \beta_{x_2z} + \varepsilon_1$ mempunyai nilai $dU = 1,715$ dan $dL = 1,643$

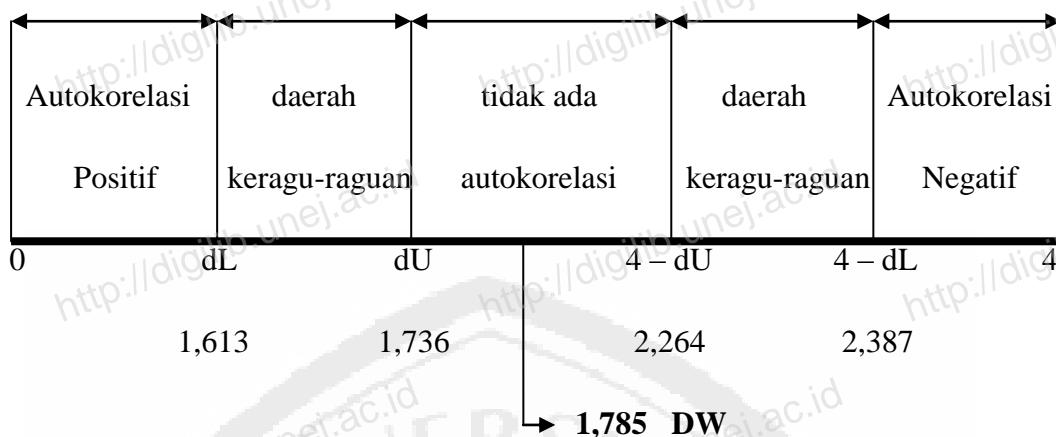


Gambar 4.5 Uji Autokorelasi Persamaan 1

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada persamaan $Z = \beta_{x_1z} + \beta_{x_2z} + \varepsilon_1$ karena nilai DW sebesar 1,748 berada di antara nilai dU dan $4 - dU$ yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

Persamaan 2:

$Y = \beta x_1 y + \beta x_2 y + \beta z y + \varepsilon_2$ mempunyai nilai $dU = 1,736$ dan $dL = 1,613$



Gambar 4.6 Uji Autokorelasi Persamaan 2

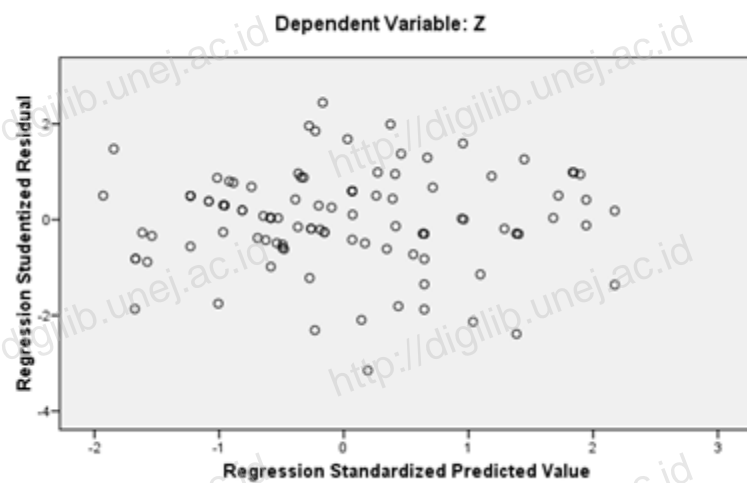
Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada persamaan $Y = \beta x_1 y + \beta x_2 y + \beta z y + \varepsilon_2$ karena nilai DW sebesar 1,785 berada di antara nilai dU dan $4-dU$ yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi dalam penelitian ini, digunakan metode pengujian *Scatter Plot*. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *Scatter Plot* dan hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik melebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berarti variabel dalam penelitian ini tidak heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

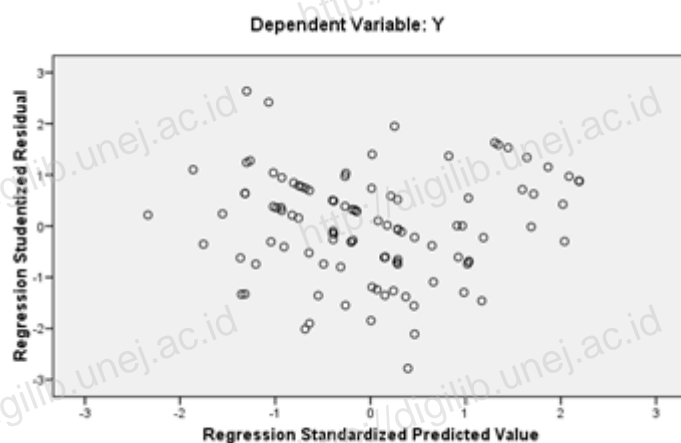
- Jika ada pola tertentu sendiri titik-titik (*point*) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Persamaan 1

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil uji di atas maka dapat dipastikan data yang akan diuji terhindar dari gangguan heterokedastisitas, dapat dilihat dari gambar di atas titik yang berada di dalamnya menyebar dan tidak membentuk garis tertentu atau acak. Dengan menggunakan uji tersebut maka pada persamaan 1 tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.



Gambar 4.8 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Persamaan 2

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil uji di atas maka dapat dipastikan data yang akan diuji terhindar dari gangguan heterokedastisitas, dapat dilihat dari gambar di atas titik yang berada di dalamnya menyebar dan tidak membentuk garis tertentu atau acak. Dengan menggunakan uji tersebut maka pada persamaan 2 tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

4.6 Pembahasan

Faktor kepuasan dan semangat merupakan sesuatu yang penting di dalam suatu institusi, karena banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan berpindah dan semangat kerja. Karena menyangkut, sikap, kepuasan tidak tampak nyata tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Sedangkan semangat kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus menaruh perhatian lebih pada kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan analisis data sebelumnya dapat diketahui beberapa faktor sumber daya manusia antara lain *stressor* tuntutan tugas dan *stressor* tuntutan peran dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hasil tersebut didukung pula dengan hasil jawaban responden terhadap faktor-faktor Sumber Daya Manusia, kepuasan dan prestasi karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.6.1 Pengaruh Faktor *Stressor* Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan *Stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z), maka H_{01} ditolak atau H_{a1} diterima. Hal ini

berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan tugas (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember diterima, dimana jika *stressor* tuntutan tugas meningkat, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

Stressor tuntutan tugas pada umumnya merupakan sumber *stress* dimana pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas waktu yang dimiliki, sehingga karyawan merasa dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu istirahat menjadi berkurang. Namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena menganggap tugas yang dibebankan sebagai suatu tantangan yang harus diselesaikan dengan baik. Hal ini juga didukung dengan tersedianya peralatan kerja yang cukup memadai dan lingkungan kerja yang kondusif.

Persepsi responden terhadap faktor *stressor* tuntutan tugas PT. PLN (Persero) Area Jember menunjukkan bahwa secara keseluruhan sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor *stressor* tuntutan tugas. Berarti *stressor* tuntutan tugas pada PT. PLN (Persero) Area Jember merupakan *stressor* tuntutan tugas kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini terlihat ada pengaruh secara langsung yang diberikan faktor *stressor* tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. *Stressor* tuntutan tugas yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi *stress* suatu institusi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meskipun pada penelitian ini *stressor* tuntutan tugas berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan apabila *stressor* tuntutan tugas baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman. Adanya perasaan tersebut akan menimbulkan kesan positif terhadap *stressor* tuntutan tugas sekitarnya. Demikian juga sebaliknya, jika *stressor*

tuntutan tugas tidak nyaman dan tidak mendukung aktivitas kerja maka karyawan juga tidak akan merasa tenang dalam melakukan pelaksanaannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Tunjung Sari (2010) yang menemukan bahwa *stressor* tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Semakin baik *stressor* tuntutan tugas maka kepuasan kerja akan tercapai. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedyaningsih, (1999), dimana penelitian tersebut menyebutkan bahwa *stressor* tuntutan tugas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena pada PT. PLN (Persero) Area Jember terdapat adanya pendekatan individual, sehingga karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stressnya. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Beberapa *stressor* dari tuntutan tugas semuanya dapat dikendalikan oleh manajemen.

4.6.2 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Peran Terhadap Kepuasan Kerja

Stressor tuntutan peran (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember terbukti, dimana jika *stressor* tuntutan peran meningkat maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Persepsi responden terhadap faktor *stressor* tuntutan peran PT. PLN (Persero) Area Jember menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor *stressor* tuntutan peran. Berarti *stressor* tuntutan peran PT. PLN (Persero) Area Jember merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu peran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini terlihat ada pengaruh langsung yang diberikan faktor *stressor* tuntutan peran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. *Stressor* tuntutan peran yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal itu

menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi *stressor* suatu institusi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan pendapat Siagian, (2002: 296) yang mengatakan seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Dalam situasi demikian ia berusaha berprestasi sebaik mungkin. Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terhadap koreksi positif antara *stressor* tuntutan peran dengan kepuasan kerja seseorang dalam peran. Artinya menjadikan *stressor* tuntutan peran untuk memacu kepuasan kerja karyawan yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Fitriyah (2009) yang menyatakan bahwa *stressor* tuntutan peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedyaningsih (1999) dimana penelitian tersebut menyebutkan bahwa *stressor* tuntutan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Tugas Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka H_3 ditolak atau hipotesis ketiga yang menyatakan *stressor* tuntutan tugas berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Jember terbukti, yang berarti bahwa jika *stressor* tuntutan tugas meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat. *Stressor* tuntutan tugas merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja Nitisemito (2002:183). Tampaknya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa *stressor* tuntutan tugas akan mempengaruhi semangat kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Persepsi responden terhadap faktor *stressor* tuntutan tugas PT. PLN (Persero) Area Jember menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor *stressor* tuntutan tugas.

Pada penelitian ini terlihat ada pengaruh secara langsung yang diberikan faktor *stressor* tuntutan tugas terhadap semangat kerja PT. PLN (Persero) Area Jember. *Stressor* tuntutan tugas yang dipersepsikan secara langsung mempunyai efek positif terhadap semangat kerja secara keseluruhan. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perusahaan dan kondisi *stressor* suatu institusi dapat mempengaruhi semangat kerja.

Adanya pengaruh *stressor* tuntutan tugas terhadap semangat kerja sesuai dengan pendapat Nitisemito (2002:183) dimana *stressor* tuntutan tugas merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Tampaknya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa *stressor* tuntutan tugas akan mempengaruhi semangat kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian Fitriah (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *stressor* tuntutan tugas terhadap semangat kerja. *Stressor* tuntutan tugas yang baik dapat meningkatkan semangat terhadap kerja. Oleh karena itu, *stressor* tuntutan tugas berpengaruh terhadap semangat kerja.

4.6.4 Pengaruh *Stressor* Tuntutan Peran Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah dilakukan diperoleh hasil H_{04} ditolak atau hipotesis keempat terbukti. Dengan demikian *stressor* tuntutan peran berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang berarti bahwa jika *stressor* tuntutan peran meningkat maka semangat kerja karyawan juga akan meningkat. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Rini Jacinta F (2002:6) menyatakan bahwa manajemen yang menjadi pemicu sebuah penelitian yang menarik tentang *stress* kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di suatu organisasi mengalami stres kerja karena konflik peran. Mereka mengalami *stress*

kerja karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Davis (1996:196), mengemukakan *stress* sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. *Stress* yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah tersebut, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Dimana *stress* yang bersifat negatif yang disebabkan oleh *stressor* lingkungan fisik maupun psikis mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran karyawan dan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Pada prinsipnya menurunnya semangat kerja disebabkan karena adanya ketidakpuasan karyawan, yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan *stressor* yang bersifat positif merupakan jenis *stress* yang menciptakan perilaku karyawan menjadi tertantang dan memiliki perasaan untuk maju. Pada akhirnya, karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan. Cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan, dan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sehingga perilaku tersebut mendorong karyawan menjadi bersemangat dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aridhani SP (2011) yang mengatakan bahwa *stressor* lingkungan fisik berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Kuntjoro (2002:12) dimana semangat ikut dipengaruhi oleh *stressor* tuntutan peran tempat seorang karyawan bekerja. Jika *stress* dalam kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis semangat karyawan terhadap kerja menjadi maka luntur. Hasil ini konsisten dengan Aktami (2010:14) menemukan hasil penelitian bahwa *stressor* tuntutan peran berpengaruh terhadap semangat kerja. Semakin baik *stressor* tuntutan peran semakin kuat semangat karyawan terhadap kerja.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y), dengan demikian H_0 ditolak atau hipotesis kelima terbukti, yang berarti bahwa jika kepuasan karyawan meningkat maka semangat kerja karyawan pun akan meningkat. Handoko (2001:56) mengatakan pada level individual, kepuasan seseorang terhadap suatu pekerjaan paling sering diteliti menggunakan variabel psikologi dalam hubungan antara kepuasan dan semangat kerja. Semangat adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat adalah masalah kepuasan kerja dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seseorang, semakin memacu semangat kerja seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang paling penting yang menyebabkan individu tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Handoko (2001) menyimpulkan secara empiris bahwa ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh secara langsung pada pembentukan semangat. Menurut Herzberg dan Synderman (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai semangat untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan Rahayu (2009), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan yang puas lebih semangat dan setia karena psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh kerja. Hal penelitian ini juga konsisten dengan Seniaty (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi semangat karyawan terhadap kerja sehingga tidak ingin keluar dari kerja.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan, dilain pihak keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber ide bagi penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) masih terdapat pertanyaan yang belum dapat menggambarkan bagaimana tanggapan atau pendapat yang sebenarnya dari karyawan tentang variabel-variabel yang diteliti yaitu *stressor* tuntutan tugas, *stressor* tuntutan peran, kepuasan kerja dan semangat kerja,
- b. Responden memiliki waktu yang terbatas untuk mengisi kuesioner dikarenakan banyaknya kegiatan (kesibukan) yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN. Oleh karena itu, peneliti hanya menggunakan jumlah sampel sebanyak 103 responden dari jumlah total karyawan 140,
- c. Data yang diperoleh peneliti adalah sebatas data hasil isian kuesioner dari responden dan tidak dikombinasikan dengan diskusi tanya jawab. Hal hasil penelitian yang akan lebih baik jika desain penelitian dikombinasikan dengan diskusi langsung dengan responden.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Jember maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor *stressor* tuntutan tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.
- b. Faktor-faktor *stressor* tuntutan peran berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.
- c. Faktor-faktor *stressor* tuntutan tugas berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.
- d. Faktor-faktor *stressor* tuntutan peran berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.
- e. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

1.2 Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. PT. PLN (Persero) Area Jember hendaknya memperhatikan kepuasan dan semangat kerja karyawan dalam rangka meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan pada akhirnya dapat menunjang peningkatan kinerja institusi.
- b. PT. PLN (Persero) Area Jember hendaknya meningkatkan frekuensi pemantauan terhadap kegiatan operasional perusahaan dan lebih menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja, sehingga berbagai *stressor* kerja yang berasal dari kondisi kerja dapat diidentifikasi dan diminimalisasi sedini mungkin.
- c. PT. PLN (Persero) Area Jember hendaknya mengoptimalkan upaya penanggulangan *stress* kerja karyawan agar tingkat *stress* yang dialami

berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan, baik kesejahteraan finansial maupun non finansial.

- d. PT. PLN (Persero) Area Jember hendaknya meningkatkan komunikasi organisasional yang efektif baik formal maupun informal.
- e. PT. PLN (Persero) Area Jember hendaknya meninjau ulang dan memperhatikan harapan karyawan tentang teknik penilaian kinerja dan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaannya. Sehingga tujuan perusahaan dan tujuan karyawan dapat tercapai secara seimbang.
- f. Penelitian ini masih perlu ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya dengan cara sebagai berikut:
 1. Variabel penelitian hendaknya ditambah dengan variabel penelitian lain supaya diperoleh hasil yang lebih akurat dan memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat pula, misalnya variabel *stressor* diukur dengan lingkungan pekerjaan, *stressor* diukur dengan peraturan yang berlaku.
 2. Penelitian yang akan datang dapat melengkapi dengan wawancara kualitatif sehingga dapat diketahui harapan dan ekspresi responden secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 2003. *Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem Produksi Buku I*. Yogyakarta: BPF.

Aktami, 2010. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Tidak dipublikasikan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Anoraga pandji & Suyati Sri. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka cipta.

....., 2003. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Aridhani 2011 *Analisis Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Kutai Timber Indonesia*. Tidak dipublikasikan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Argo B. Wuisan 2007. *Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado*. Tidak dipublikasikan Tesis Universitas Sam Ratulangi Manado Sulawesi Utara.

As'ad, Mohammad. 1990. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologik*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Liberty.

....., 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia_ Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Yogyakarta: Liberty.

Anastasi, A. 1993. *Bidang-bidang Psikologi Terapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

.....1998. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty.

.....2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Cooper, C. dan A. Straw. 1995. *Stress Management Sukses Dalam Sepekan*. Terjemahan HMA Abdullah. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc.

Davis, Keith. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Ferdinand, Augusty, 2002, *Structure Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Undip.

Fitriyah, Diyar Nurul, 2009. *Pengaruh Faktor Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Surabaya. Variabel intervening pada PT. Rajawali Allindo Perkasa Surabaya*. Tidak dipublikasikan Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.

Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasan, Iqbal. 2004. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hertanto (2011) *Pengaruh Stressor, Kepuasan dan Lingkungan kerja Terhadap Karyawan PT. Putera Dharma Industry Pulogadung*. Tidak dipublikasikan Skripsi Universitas Borobudur Jakarta Timur.

Herzberg, F. Mausner E dan Synderman, B. 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.

Indriyani, Azazah (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Saki*. Tesis Universitas Diponegoro.

Joko, Utomo (2007) *Antecedent Role Stressor dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pemimpin* (studi empiric pada kepala puskesmas di provinsi jawa tengah). Tidak dipublikasikan Tesis Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Kerlinger, Fred N dan Elazar J. Pedhazur. 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta: Nur Cahya.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi 2001. *Organizational Behavior*. Boston Fifth Edition. Irwin.

Kuntjoro, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penebit CV. Rajawali Press.

Lazarus, R.S. 1976. *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: McGraw-Hill.

Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Irwin McGraw-Hill.

-, 2002. *Organizational Behavior*, Singapore: Mc. Graw – Hill International Editions.
-, 2005. *Organizational Behavior*, Tokyo: Me Graw-Nill International Book Company.
- Maier, N.R.F. 1999. *Psychology In Industry*. New Delhi: Oxford & IBH Publishing co.
- Mashudi ,2003. *Pengaruh Stressor Di Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Tenaga Pengajar (Dosen) Universitas Muhamadiyah Sidoarjo*. Tidak dipublikasikan Sripsi Universitas Muhamadiyah Sidoarjo.
- Murtiningrum (2005) *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi* (studi kasus pada guru kelas 3 SMP negeri di kabupaten Kendal). Tidak dipublikasikan Sripsi Universitas Sebelas Maret Solo.
- Majorsy Ursa 2007. *Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma*. Jurnal Psikologi Vol 1, NO. 1, hal.11-13.
- Martoyo, S (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi4. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nasir, Moh. (1989). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nasution S, 2001, *Metode Research*, PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Pramesti. 2010. *Analisis Pengaruh Stressor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Semangat Kerja Karyawan Pada Toko Gramedia di Jember*. Tidak dipublikasikan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Rahayu, 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Sakti Utama Surabaya*. Tidak dipublikasikan Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.

Richard, M.D. 1998, *Organisational Goal Structures*. St. Paul, MN: West Publishing Company.

Rini, Jacinta F. 2002. "Stress Kerja" WWW.epsikologi.com/masalah/stress.htm. tanggal 02 Maret 2012.

Riduwan 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur Bandung*: Alfabeta.

Robbins, Stephen, P. 1996. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.

.....,2001, *Perilaku Organisasi, Jilid 1*, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prehallindo.

Santoso, Singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi.

Sarafino, E.P.(1998). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions*. Third Edition. United States of American: John Wiley & Sonc, Inc.

Sedyaningsih, E, R-Mamahit. 1999. *Analisis Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Tidak dipublikasikan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga.

Seniati, A.N.L. 2002. *Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia*. Tidak dipublikasikan Disertasi Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.

Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suhanto, Edi. 2009. "Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"

- (Studi pada Bank Internasional Indonesia). Tidak dipublikasikan Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sukarno, Gendut dan Prasetyohadi. 2004. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7, No. 3, Hal 195-206.
- Suroso Arif Imam. 2006. *Pengaruh Stress Dalam Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan* (studi kasus di perusahaan agribisnis PT NIC). Tidak dipublikasikan Tesis Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Guna Darma.
- Suyati 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tika, Moh, Pambudu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cet. Ke-1. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Tunjung Sari. 2010. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos, Indonesia Bandung*. Tidak dipublikasikan Skripsi Unversitas Padjadjaran Bandung.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Tama.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utami wiji (2002) *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan di PT POS Iindonesia (PERSERO) Bodowoso dan Banyuwangi*: Laporan Penelitian, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Veithzal Rivai, Ella J.S. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Dari Teori ke Praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, IG. 2001. *Manajemen Kepegawaian 2*, Yogyakarta: Kanisius.
- Yarnest, 2003. *Kinerja Keuangan Return Sham di Bursa Efek Surabaya*, Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Vol. XV, No.2, hal 610-620.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/PerusahaanListrikNegara> diakses tanggal 05 Juni 2012.
-, <http://pln-jatim.co.id/red/?mprofil&ppelanggan> diakses tanggal 05 Juni 2012.



Lampiran



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Jember, Mei 2012

Kepada :

Yth. Bpk/Ibu/Sdra(i)

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember

Di Jember,

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kuesioner atau daftar isian kepada Bpk/Ibu/Sdra(I) Karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Maksud dari daftar isian yang kami berikan adalah untuk mengadakan penelitian guna memenuhi tugas akhir saya dengan judul Pengaruh *Stressor* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Jember

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, saya mohon Bp/Ibu/Saudara(i) untuk berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang tersedia sebagai sumber informasi yang sangat kami harapkan.

Adapun tujuan dari penyebaran angket daftar isian ini untuk sekedar keperluan penelitian kami dan bukan melakukan penilaian terhadap Bpk/Ibu/Sdra(i) secara formal, dan kami sangat menghargai sedalam-dalamnya jika Bp/Ibu/Sdra(i) telah sudi mengisi daftar pertanyaan dari kami.

Demikian permohonan kami, atas bantuannya kami ucapkan terimah kasih.

Hormat saya,

Khamvanh Sisombath

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki , Perempuan
3. Pendidikan : SMA , S1 , S2 , S3
4. Umur : ≤ 30 th , 31- 40 , 41-50 , ≤ 50 th
5. Pangkat :
6. Masa kerja : ≤ 15 th , 16 th – 20 th , ≥ 21 th

Petunjuk Pengisian :

Kami mohon Ibu/Sdri karyawan PT. PLN (Persero) area Jember untuk memberikan pernyataan-pernyataan berikut ini yang sesuai dengan pendapat Bp./Ibu/Sdra dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia. Adapun pilihannya sebagai berikut:

- Sangat Setuju : SS
Setuju : S
Cukup Setuju : CS
Tidak Setuju : TS
Sangat Tidak Setuju : STS

1. Stressor tuntutan tugas (X₁)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan					
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya					
3	Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, pencil, dll) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya					
4	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya					
5	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi)					
6	Kecelakaan kerja bisa terjadi dalam pekerjaan saya					

2. Stressor tuntutan peran (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima					
2	Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
4	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan					

3. Kepuasan kerja (Z)

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Saya merasa puas dengan teman sekerja, mau bekerja sama satu sama lain					
3	Penerangan di tempat anda bekerja sudah memadai					
4	Saya puas dengan kesempatan promosi yang saya terima					
5	Saya puas dengan kemampuan (atasan) <i>supervisor</i> dalam mengambil keputusan					

4. Variabel semangat kerja (Y)

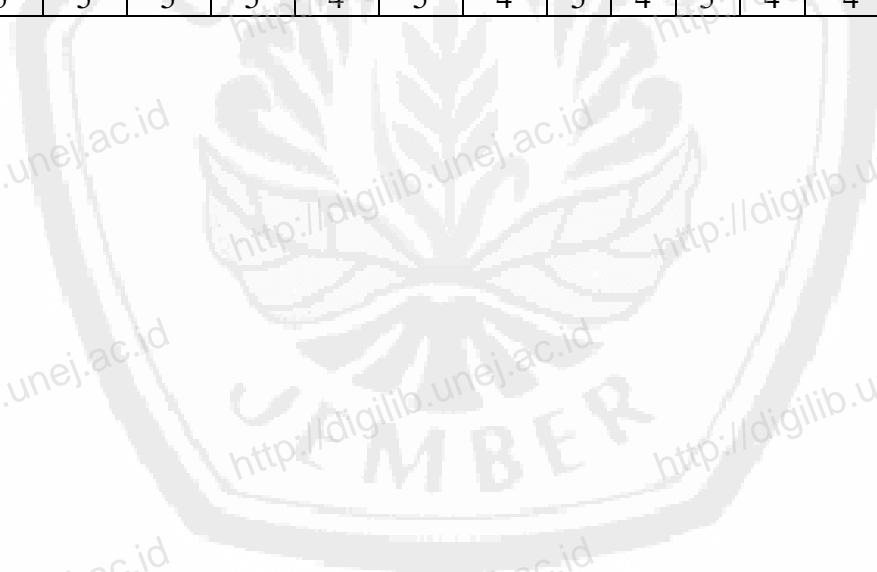
No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam pelaksanaan tugas, saya bersedia memenuhi perintah dari atasan atau pimpinan					
2	Di dalam bekerja saya memiliki inisiatif (tidak hanya menunggu perintah atasan)					
3	Saya tetap mendapatkan jaminan kesehatan meskipun saya pensiun					
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan anda					
5	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan					

No	X ₁						X ₂				Z					Y					
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
24	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
28	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
29	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
30	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
32	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
33	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
34	3	3	4	2	5	2	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
41	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
45	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4

No	X ₁						X ₂				Z					Y				
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₅	Z ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
47	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
48	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4
49	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4
50	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
56	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
57	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
58	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
59	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
60	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
61	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
63	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
65	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
66	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
68	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
69	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4
70	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4

No	X ₁						X ₂				Z					Y				
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
71	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3
72	4	4	3	3	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
73	3	3	2	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
75	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
76	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4
77	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4
78	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
79	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
80	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4
81	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
82	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
83	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
84	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
85	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4
87	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4
88	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
89	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4
90	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3
93	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4

No	X ₁						X ₂				Z					Y				
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
94	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4
95	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
96	3	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5
98	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4
99	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4
100	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
101	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
102	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
103	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3

Data MSI

No.	X_1						Total
	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_{1,6}$	
1	2.441	3.955	4.918	2.803	4.118	3.214	21.448
2	3.883	2.495	4.918	4.249	4.118	4.772	24.436
3	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
4	3.883	2.495	4.918	4.249	2.617	3.214	21.375
5	3.883	2.495	3.402	2.803	4.118	4.772	21.474
6	2.441	1.000	1.918	1.610	1.000	1.594	9.562
7	2.441	2.495	4.918	4.249	2.617	3.214	19.933
8	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
9	3.883	3.955	3.402	4.249	4.118	4.772	24.380
10	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	4.772	18.530
11	2.441	2.495	3.402	4.249	2.617	3.214	18.417
12	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
13	3.883	2.495	3.402	2.803	4.118	3.214	19.915
14	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
15	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
16	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
17	2.441	2.495	3.402	2.803	4.118	3.214	18.473
18	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
19	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
20	3.883	2.495	4.918	4.249	2.617	3.214	21.375
21	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
22	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
23	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
24	2.441	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	18.431
25	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
26	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
27	1.000	1.000	1.918	1.610	2.617	3.214	11.358
28	1.000	1.000	1.918	2.803	1.000	3.214	10.935
29	1.000	1.000	1.918	1.610	2.617	3.214	11.358
30	1.000	1.000	1.918	2.803	1.000	3.214	10.935
31	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
32	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
33	3.883	3.955	4.918	1.000	4.118	4.772	22.646
34	1.000	1.000	3.402	1.000	4.118	1.000	11.520
35	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
36	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
37	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
38	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971

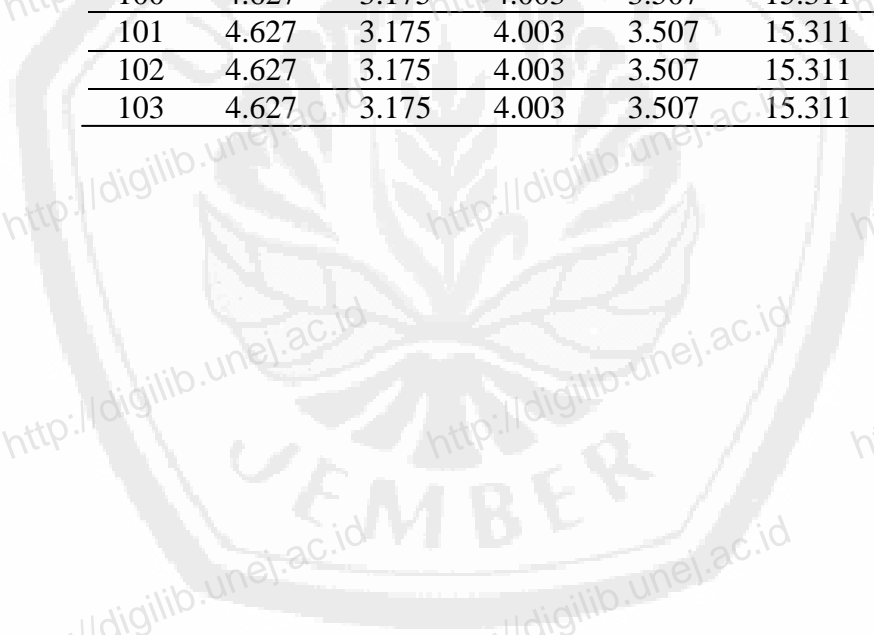
No.	X_1						Total
	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_{1,6}$	
39	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
40	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
41	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
42	3.883	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	19.873
43	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
44	3.883	3.955	3.402	2.803	2.617	4.772	21.432
45	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
46	3.883	2.495	4.918	2.803	4.118	3.214	21.431
47	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
48	2.441	2.495	3.402	4.249	2.617	3.214	18.417
49	3.883	3.955	3.402	2.803	2.617	3.214	19.873
50	2.441	3.955	3.402	4.249	2.617	4.772	21.436
51	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
52	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	4.772	19.972
53	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	3.214	24.336
54	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	3.214	24.336
55	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
56	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
57	2.441	2.495	3.402	4.249	2.617	3.214	18.417
58	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
59	3.883	3.955	3.402	2.803	4.118	3.214	21.375
60	3.883	2.495	4.918	2.803	1.000	4.772	19.871
61	3.883	2.495	3.402	4.249	2.617	4.772	21.419
62	3.883	2.495	4.918	2.803	4.118	3.214	21.431
63	2.441	3.955	4.918	2.803	2.617	3.214	19.946
64	2.441	1.000	3.402	2.803	2.617	3.214	15.476
65	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
66	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
67	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
68	2.441	2.495	1.918	1.610	2.617	4.772	15.853
69	1.000	1.000	1.000	2.803	4.118	4.772	14.693
70	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
71	3.883	2.495	4.918	4.249	4.118	3.214	22.877
72	2.441	1.000	3.402	2.803	2.617	1.594	13.856
73	3.883	2.495	4.918	1.000	2.617	3.214	18.127
74	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
75	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
76	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
77	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
78	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
79	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	4.772	18.530
80	2.441	3.955	3.402	2.803	4.118	3.214	19.932
81	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478

No.	X_1						Total
	$X_{1,1}$	$X_{1,2}$	$X_{1,3}$	$X_{1,4}$	$X_{1,5}$	$X_{1,6}$	
82	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
83	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
84	1.000	2.495	1.918	2.803	2.617	3.214	14.047
85	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
86	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
87	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
88	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
89	3.883	2.495	3.402	2.803	4.118	4.772	21.474
90	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
91	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	4.772	21.478
92	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
93	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
94	2.441	2.495	3.402	4.249	4.118	3.214	19.919
95	3.883	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	18.414
96	3.883	3.955	4.918	4.249	4.118	4.772	25.895
97	3.883	3.955	3.402	2.803	4.118	4.772	22.933
98	3.883	3.955	4.918	4.249	2.617	4.772	24.394
99	3.883	3.955	4.918	4.249	2.617	4.772	24.394
100	3.883	3.955	4.918	4.249	2.617	3.214	22.835
101	3.883	3.955	4.918	4.249	2.617	4.772	24.394
102	2.441	2.495	3.402	2.803	2.617	3.214	16.971
103	3.883	3.955	4.918	2.803	2.617	3.214	21.389

No.	X ₂				Total
	X _{2,1}	X _{2,2}	X _{2,3}	X _{2,4}	
1	3.080	4.457	1.000	3.507	12.044
2	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
3	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
4	4.627	3.175	2.529	4.753	15.085
5	4.627	3.175	4.003	4.753	16.558
6	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
7	4.627	2.061	4.003	4.753	15.445
8	4.627	3.175	2.529	3.507	13.838
9	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
10	4.627	2.061	2.529	3.507	12.725
11	3.080	3.175	1.000	2.651	9.905
12	4.627	3.175	4.003	4.753	16.558
13	4.627	2.061	2.529	2.651	11.869
14	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
15	4.627	3.175	2.529	2.651	12.982
16	3.080	3.175	2.529	2.651	11.435
17	4.627	3.175	2.529	3.507	13.838
18	3.080	2.061	1.000	2.007	8.148
19	3.080	2.061	1.000	2.007	8.148
20	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
21	3.080	2.061	2.529	2.007	9.678
22	3.080	2.061	2.529	2.007	9.678
23	3.080	2.061	1.000	2.007	8.148
24	3.080	2.061	1.000	2.007	8.148
25	4.627	3.175	4.003	4.753	16.558
26	4.627	3.175	4.003	4.753	16.558
27	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
28	3.080	4.457	4.003	3.507	15.046
29	3.080	4.457	4.003	3.507	15.046
30	3.080	4.457	4.003	3.507	15.046
31	4.627	3.175	2.529	4.753	15.085
32	4.627	2.061	4.003	2.651	13.342
33	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
34	4.627	2.061	4.003	2.651	13.342
35	3.080	4.457	2.529	3.507	13.573
36	3.080	3.175	2.529	2.007	10.791
37	3.080	3.175	2.529	2.007	10.791
38	3.080	3.175	2.529	2.651	11.435
39	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
40	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
41	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
42	4.627	1.000	2.529	3.507	11.663

No.	X ₂				Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	
43	3.080	4.457	4.003	3.507	15.046
44	4.627	3.175	2.529	3.507	13.838
45	4.627	3.175	2.529	4.753	15.085
46	4.627	3.175	4.003	4.753	16.558
47	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
48	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
49	3.080	2.061	2.529	3.507	11.177
50	3.080	3.175	2.529	2.651	11.435
51	3.080	2.061	2.529	3.507	11.177
52	3.080	2.061	2.529	3.507	11.177
53	3.080	2.061	2.529	3.507	11.177
54	3.080	3.175	4.003	3.507	13.764
55	3.080	4.457	4.003	4.753	16.293
56	3.080	4.457	2.529	3.507	13.573
57	3.080	4.457	2.529	3.507	13.573
58	1.000	2.061	2.529	2.651	8.242
59	4.627	3.175	4.003	2.651	14.455
60	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
61	3.080	1.000	2.529	2.007	8.616
62	4.627	2.061	2.529	3.507	12.725
63	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
64	3.080	3.175	4.003	3.507	13.764
65	3.080	4.457	4.003	4.753	16.293
66	3.080	4.457	2.529	3.507	13.573
67	3.080	4.457	2.529	3.507	13.573
68	4.627	4.457	2.529	1.000	12.614
69	3.080	2.061	2.529	2.651	10.322
70	3.080	2.061	4.003	4.753	13.897
71	1.487	1.000	2.529	3.507	8.523
72	4.627	4.457	4.003	3.507	16.594
73	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
74	3.080	3.175	4.003	3.507	13.764
75	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
76	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
77	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
78	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
79	4.627	3.175	2.529	3.507	13.838
80	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
81	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
82	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
83	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
84	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
85	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820

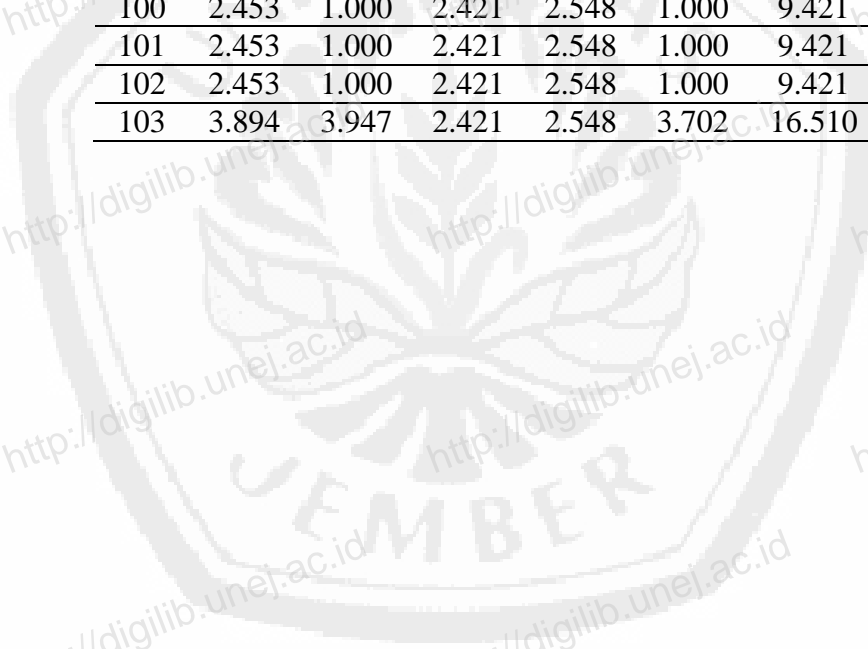
No.	X_2				Total
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	
86	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
87	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
88	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
89	4.627	4.457	4.003	3.507	16.594
90	3.080	3.175	2.529	2.651	11.435
91	3.080	4.457	2.529	4.753	14.820
92	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
93	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
94	3.080	3.175	2.529	4.753	13.537
95	3.080	3.175	2.529	3.507	12.291
96	4.627	4.457	4.003	4.753	17.840
97	4.627	4.457	4.003	3.507	16.594
98	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
99	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
100	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
101	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
102	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311
103	4.627	3.175	4.003	3.507	15.311



No.	Z					Total
	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	
1	2.453	1.000	1.000	1.000	2.353	7.805
2	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
3	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
4	3.894	3.947	3.867	4.079	2.353	18.139
5	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
6	1.000	2.489	3.867	2.548	1.000	10.904
7	2.453	3.947	3.867	4.079	2.353	16.698
8	2.453	2.489	2.421	2.548	1.000	10.910
9	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
10	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
11	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
12	3.894	3.947	3.867	4.079	2.353	18.139
13	1.000	2.489	1.000	1.000	1.000	6.489
14	3.894	3.947	3.867	2.548	3.702	17.957
15	2.453	2.489	3.867	1.000	2.353	12.161
16	2.453	2.489	2.421	1.000	2.353	10.715
17	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
18	2.453	1.000	2.421	2.548	1.000	9.421
19	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
20	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
21	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
22	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
23	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
24	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
25	3.894	3.947	2.421	2.548	3.702	16.510
26	2.453	3.947	3.867	4.079	2.353	16.698
27	1.000	2.489	2.421	2.548	1.000	9.458
28	1.000	2.489	2.421	1.000	1.000	7.910
29	1.000	2.489	2.421	1.000	1.000	7.910
30	1.000	2.489	2.421	1.000	1.000	7.910
31	3.894	3.947	3.867	2.548	2.353	16.608
32	2.453	2.489	2.421	2.548	1.000	10.910
33	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
34	2.453	3.947	2.421	2.548	2.353	13.721
35	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
36	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
37	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
38	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
39	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
40	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
41	2.453	3.947	3.867	2.548	2.353	15.167
42	3.894	3.947	3.867	4.079	2.353	18.139

No.	Z					Total
	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	
43	3.894	3.947	1.000	2.548	3.702	15.089
44	3.894	3.947	3.867	2.548	3.702	17.957
45	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
46	3.894	3.947	2.421	2.548	2.353	15.162
47	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
48	2.453	2.489	2.421	2.548	1.000	10.910
49	3.894	2.489	2.421	4.079	2.353	15.235
50	3.894	3.947	3.867	2.548	3.702	17.957
51	2.453	2.489	2.421	2.548	1.000	10.910
52	2.453	2.489	3.867	2.548	3.702	15.058
53	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
54	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
55	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
56	1.000	2.489	2.421	2.548	1.000	9.458
57	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
58	2.453	1.000	2.421	2.548	1.000	9.421
59	2.453	2.489	3.867	2.548	1.000	12.356
60	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
61	2.453	2.489	2.421	1.000	2.353	10.715
62	2.453	3.947	3.867	2.548	2.353	15.167
63	2.453	2.489	3.867	4.079	2.353	15.240
64	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
65	2.453	2.489	2.421	4.079	2.353	13.794
66	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
67	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
68	1.000	1.000	1.000	2.548	1.000	6.548
69	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
70	2.453	3.947	2.421	2.548	1.000	12.368
71	3.894	3.947	3.867	4.079	3.702	19.487
72	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
73	2.453	1.000	2.421	1.000	2.353	9.226
74	3.894	3.947	3.867	2.548	3.702	17.957
75	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
76	3.894	2.489	3.867	4.079	3.702	18.030
77	1.000	3.947	3.867	2.548	3.702	15.063
78	2.453	2.489	3.867	1.000	1.000	10.809
79	2.453	2.489	3.867	2.548	1.000	12.356
80	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
81	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
82	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
83	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	5.000
84	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
85	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263

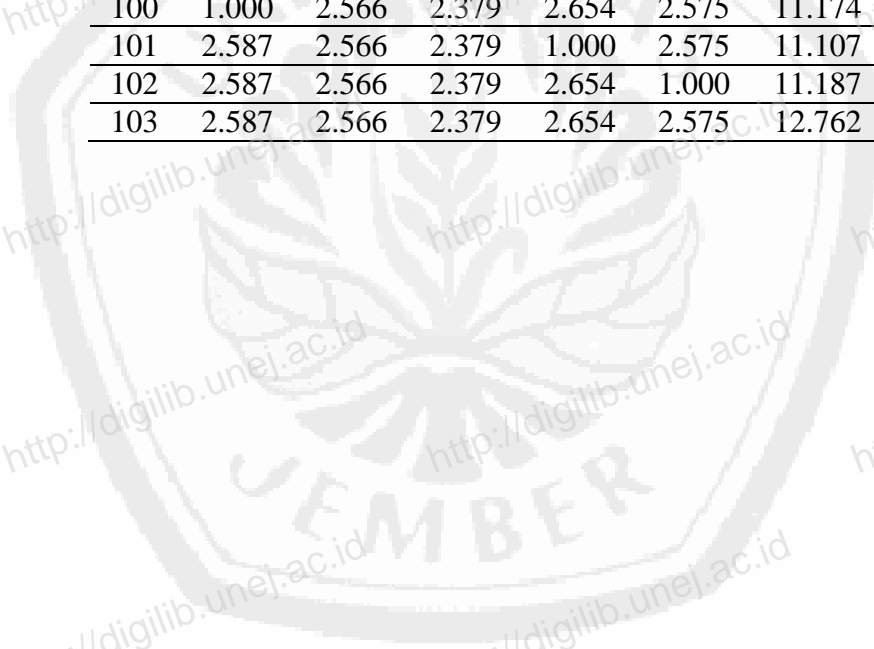
No.	Z					Total
	Z ₁	Z ₂	Z ₃	Z ₄	Z ₅	
86	2.453	2.489	2.421	1.000	1.000	9.362
87	2.453	2.489	2.421	4.079	2.353	13.794
88	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
89	3.894	2.489	3.867	2.548	2.353	15.150
90	2.453	2.489	2.421	2.548	2.353	12.263
91	2.453	2.489	3.867	2.548	2.353	13.709
92	1.000	3.947	3.867	2.548	3.702	15.063
93	1.000	3.947	3.867	2.548	3.702	15.063
94	1.000	3.947	3.867	2.548	3.702	15.063
95	2.453	2.489	2.421	1.000	2.353	10.715
96	3.894	3.947	3.867	2.548	3.702	17.957
97	2.453	2.489	3.867	4.079	2.353	15.240
98	3.894	2.489	3.867	2.548	2.353	15.150
99	3.894	2.489	3.867	2.548	2.353	15.150
100	2.453	1.000	2.421	2.548	1.000	9.421
101	2.453	1.000	2.421	2.548	1.000	9.421
102	2.453	1.000	2.421	2.548	1.000	9.421
103	3.894	3.947	2.421	2.548	3.702	16.510



No.	Y					Total
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
1	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
2	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
3	4.088	2.566	2.379	2.654	2.575	14.262
4	2.587	2.566	3.762	4.196	2.575	15.687
5	4.088	4.086	3.762	2.654	2.575	17.166
6	2.587	2.566	2.379	2.654	1.000	11.187
7	2.587	2.566	3.762	4.196	2.575	15.687
8	1.000	1.000	2.379	2.654	2.575	9.608
9	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
10	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
11	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
12	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
13	2.587	1.000	1.000	1.000	2.575	8.162
14	4.088	4.086	3.762	2.654	4.083	18.675
15	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
16	2.587	2.566	2.379	1.000	2.575	11.107
17	4.088	2.566	3.762	2.654	2.575	15.646
18	2.587	1.000	2.379	2.654	1.000	9.621
19	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
20	4.088	2.566	2.379	4.196	2.575	15.805
21	2.587	2.566	2.379	4.196	2.575	14.304
22	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
23	2.587	1.000	1.000	2.654	1.000	8.242
24	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
25	2.587	4.086	2.379	2.654	4.083	15.790
26	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
27	4.088	2.566	2.379	4.196	4.083	17.313
28	4.088	2.566	2.379	4.196	4.083	17.313
29	2.587	2.566	2.379	4.196	2.575	14.304
30	2.587	2.566	3.762	2.654	2.575	14.145
31	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
32	2.587	2.566	1.000	2.654	2.575	11.383
33	2.587	2.566	3.762	4.196	4.083	17.196
34	1.000	1.000	2.379	1.000	2.575	7.954
35	2.587	2.566	3.762	2.654	4.083	15.654
36	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
37	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
38	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
39	1.000	2.566	1.000	1.000	2.575	8.141
40	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
41	4.088	4.086	3.762	2.654	4.083	18.675
42	1.000	1.000	1.000	2.654	2.575	8.229

No.	Y					Total
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
43	4.088	2.566	2.379	2.654	2.575	14.262
44	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
45	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
46	2.587	2.566	3.762	2.654	2.575	14.145
47	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
48	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
49	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
50	1.000	2.566	2.379	2.654	2.575	11.174
51	2.587	2.566	1.000	2.654	4.083	12.891
52	2.587	2.566	2.379	4.196	2.575	14.304
53	1.000	1.000	2.379	2.654	2.575	9.608
54	4.088	2.566	3.762	2.654	2.575	15.646
55	4.088	4.086	2.379	4.196	4.083	18.833
56	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
57	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
58	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
59	4.088	2.566	2.379	2.654	2.575	14.262
60	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
61	2.587	2.566	1.000	2.654	1.000	9.808
62	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
63	4.088	2.566	2.379	1.000	2.575	12.608
64	4.088	1.000	1.000	2.654	1.000	9.742
65	2.587	2.566	1.000	2.654	2.575	11.383
66	2.587	2.566	3.762	1.000	2.575	12.491
67	4.088	2.566	1.000	2.654	2.575	12.883
68	2.587	2.566	1.000	2.654	2.575	11.383
69	2.587	1.000	1.000	4.196	1.000	9.784
70	2.587	2.566	1.000	2.654	2.575	11.383
71	4.088	2.566	3.762	4.196	4.083	18.697
72	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
73	2.587	2.566	2.379	2.654	1.000	11.187
74	4.088	2.566	2.379	2.654	2.575	14.262
75	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
76	4.088	2.566	3.762	4.196	4.083	18.697
77	4.088	1.000	2.379	2.654	2.575	12.696
78	4.088	2.566	3.762	4.196	2.575	17.188
79	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
80	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
81	2.587	2.566	3.762	4.196	2.575	15.687
82	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
83	2.587	2.566	1.000	2.654	1.000	9.808
84	4.088	2.566	1.000	2.654	2.575	12.883
85	2.587	2.566	1.000	2.654	2.575	11.383

No.	Y					Total
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	
86	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
87	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
88	2.587	1.000	1.000	2.654	2.575	9.816
89	4.088	2.566	3.762	4.196	2.575	17.188
90	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
91	2.587	2.566	2.379	2.654	4.083	14.270
92	2.587	4.086	1.000	2.654	2.575	12.903
93	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
94	2.587	2.566	2.379	4.196	2.575	14.304
95	4.088	2.566	2.379	2.654	2.575	14.262
96	4.088	4.086	3.762	4.196	4.083	20.217
97	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762
98	2.587	2.566	2.379	4.196	2.575	14.304
99	2.587	4.086	2.379	2.654	2.575	14.282
100	1.000	2.566	2.379	2.654	2.575	11.174
101	2.587	2.566	2.379	1.000	2.575	11.107
102	2.587	2.566	2.379	2.654	1.000	11.187
103	2.587	2.566	2.379	2.654	2.575	12.762



Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Stressor* Tuntutan Tugas

No	Pernyataan	STS 1	TS 2	CS 3	S 4	SS 5
1	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan	42	54	7	0	0
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	32	62	9	0	0
3	Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip, pencil, dll) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya	27	68	7	1	0
4	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya	41	55	4	3	0
5	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi)	42	57	4	0	0
6	Kecelakaan kerja bisa terjadi dalam pekerjaan saya	34	66	2	1	0
Jumlah		218	362	33	4	0

b. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap *stressor* tuntutan peran.

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	42	59	1	1	0
2	Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	30	51	19	3	0
3	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	39	58	6	0	0
4	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	35	46	12	9	1
Jumlah		146	214	38	13	1

- c. Distribusi Frekuensi Jawaban terhadap Variabel Kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Area Jember

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan	25	64	14	0	0
2	Saya merasa puas dengan teman sekerja, mau bekerja sama satu sama lain	30	63	10	0	0
3	Penerangan di tempat anda bekerja sudah memadai	47	50	6	0	0
4	Saya puas dengan kesempatan promosi yang saya terima	18	71	14	0	0
5	Saya puas dengan kemampuan (atasan) <i>supervisor</i> dalam mengambil keputusan	21	58	24	0	0
Total		141	306	68	0	0

- d. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Semangat Kerja

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Dalam pelaksanaan tugas, saya bersedia memenuhi perintah dari atasan atau pimpinan	31	65	7	0	0
2	Di dalam bekerja saya memiliki inisiatif (tidak hanya menunggu perintah atasan)	22	70	11	0	0
3	Saya tetap mendapatkan jaminan kesehatan meskipun saya pensiun	25	60	18	0	0
4	Saya merasa senang dengan pekerjaan anda	26	70	7	0	0
5	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	26	68	9	0	0
Total		130	333	52	0	0

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas

Correlations

		x11	x12	x13	x14	x15	x16	x1
x11	Pearson Correlation	1	.553**	.692**	.225*	.206*	.347**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.022	.037	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x12	Pearson Correlation	.553**	1	.593**	.292**	.251*	.367**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.010	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x13	Pearson Correlation	.692**	.593**	1	.333**	.280**	.205*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.004	.038	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x14	Pearson Correlation	.225*	.292**	.333**	1	.373**	.414**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.001		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x15	Pearson Correlation	.206*	.251*	.280**	.373**	1	.314**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.037	.010	.004	.000		.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x16	Pearson Correlation	.347**	.367**	.205*	.414**	.314**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.000	.001		.000
	N	103	103	103	103	103	103	103
x1	Pearson Correlation	.732**	.741**	.755**	.663**	.581**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103	103

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

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



Correlations

		x21	x22	x23	x24	x2
x21	Pearson Correlation	1	.115	.495**	.170	.546**
	Sig. (2-tailed)		.246	.000	.086	.000
	N	103	103	103	103	103
x22	Pearson Correlation	.115	1	.293**	.427**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.246		.003	.000	.000
	N	103	103	103	103	103
x23	Pearson Correlation	.495**	.293**	1	.380**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.000
	N	103	103	103	103	103
x24	Pearson Correlation	.170	.427**	.380**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103
x2	Pearson Correlation	.546**	.701**	.717**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103

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

Correlations

		z1	z2	z3	z4	z5	z
z1	Pearson Correlation	1	.456**	.366**	.506**	.542**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
z2	Pearson Correlation	.456**	1	.523**	.449**	.660**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
z3	Pearson Correlation	.366**	.523**	1	.451**	.448**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
z4	Pearson Correlation	.506**	.449**	.451**	1	.426**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
z5	Pearson Correlation	.542**	.660**	.448**	.426**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103	103
z	Pearson Correlation	.751**	.808**	.725**	.727**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	.356**	.387**	.407**	.311**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103
y2	Pearson Correlation	.356**	1	.415**	.260**	.443**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
y3	Pearson Correlation	.387**	.415**	1	.415**	.455**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103	103
y4	Pearson Correlation	.407**	.260**	.415**	1	.320**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.001	.000
	N	103	103	103	103	103	103
y5	Pearson Correlation	.311**	.443**	.455**	.320**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000
	N	103	103	103	103	103	103
y	Pearson Correlation	.690**	.695**	.773**	.668**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103	103

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



Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x11	4.3398	.60315	103
x12	4.2233	.59297	103
x13	4.1748	.58456	103
x14	4.3010	.68363	103
x15	4.3689	.55994	103
x16	4.2913	.55362	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	21.3592	4.213	.581	.722
x12	21.4757	4.213	.597	.718
x13	21.5243	4.193	.619	.713
x14	21.3981	4.262	.456	.758
x15	21.3301	4.733	.398	.766
x16	21.4078	4.597	.469	.750

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.6990	6.016	2.45283	6

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x21	4.3786	.56215	103
x22	4.0485	.77179	103
x23	4.3204	.58097	103
x24	4.0194	.94952	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	12.3883	3.142	.304	.624
x22	12.7184	2.479	.407	.559
x23	12.4466	2.720	.525	.500
x24	12.7476	1.936	.464	.532

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.7670	4.063	2.01564	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
z1	4.1068	.60896	103
z2	4.1942	.59505	103
z3	4.3981	.59967	103
z4	4.0388	.55875	103
z5	3.9709	.66357	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	16.6019	3.634	.594	.795
z2	16.5146	3.507	.684	.770
z3	16.3107	3.726	.561	.805
z4	16.6699	3.812	.578	.800
z5	16.7379	3.313	.675	.771

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.7087	5.385	2.32054	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Item Statistics

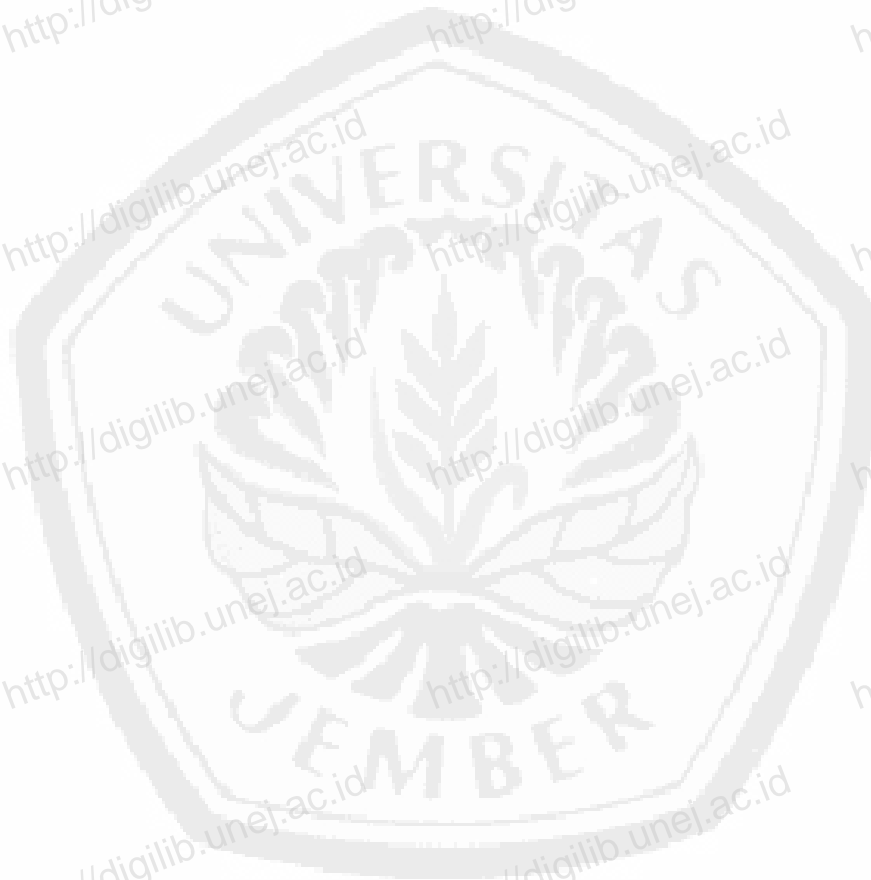
	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.2330	.56367	103
y2	4.1068	.55858	103
y3	4.0680	.64568	103
y4	4.1845	.53774	103
y5	4.1650	.56181	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	16.5243	2.879	.496	.716
y2	16.6505	2.877	.505	.713
y3	16.6893	2.530	.584	.683
y4	16.5728	2.973	.477	.722
y5	16.5922	2.832	.528	.704

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.7573	4.146	2.03627	5



Lampiran 7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

x11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	6.8	6.8	6.8
4.00	54	52.4	52.4	59.2
5.00	42	40.8	40.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

x12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	8.7	8.7	8.7
4.00	62	60.2	60.2	68.9
5.00	32	31.1	31.1	100.0
Total	103	100.0	100.0	

x13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	7	6.8	6.8	7.8
4.00	68	66.0	66.0	73.8
5.00	27	26.2	26.2	100.0
Total	103	100.0	100.0	

x14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	2.9	2.9	2.9
3.00	4	3.9	3.9	6.8
4.00	55	53.4	53.4	60.2
5.00	41	39.8	39.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

x15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	3.9	3.9	3.9
	4.00	57	55.3	55.3	59.2
	5.00	42	40.8	40.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

x16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	2	1.9	1.9	2.9
	4.00	66	64.1	64.1	67.0
	5.00	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	1	1.0	1.0	1.9
	4.00	59	57.3	57.3	59.2
	5.00	42	40.8	40.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.9	2.9	2.9
	3.00	19	18.4	18.4	21.4
	4.00	51	49.5	49.5	70.9
	5.00	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	5.8	5.8	5.8
	4.00	58	56.3	56.3	62.1
	5.00	39	37.9	37.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.0	1.0	1.0
	2.00	9	8.7	8.7	9.7
	3.00	12	11.7	11.7	21.4
	4.00	46	44.7	44.7	66.0
	5.00	35	34.0	34.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	13.6	13.6	13.6
	4.00	64	62.1	62.1	75.7
	5.00	25	24.3	24.3	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	9.7	9.7	9.7
	4.00	63	61.2	61.2	70.9
	5.00	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	5.8	5.8	5.8
	4.00	50	48.5	48.5	54.4
	5.00	47	45.6	45.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	13.6	13.6	13.6
	4.00	71	68.9	68.9	82.5
	5.00	18	17.5	17.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	23.3	23.3	23.3
	4.00	58	56.3	56.3	79.6
	5.00	21	20.4	20.4	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.8	6.8	6.8
	4.00	65	63.1	63.1	69.9
	5.00	31	30.1	30.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	10.7	10.7	10.7
	4.00	70	68.0	68.0	78.6
	5.00	22	21.4	21.4	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	17.5	17.5	17.5
	4.00	60	58.3	58.3	75.7
	5.00	25	24.3	24.3	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	6.8	6.8	6.8
	4.00	70	68.0	68.0	74.8
	5.00	26	25.2	25.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.7	8.7	8.7
	4.00	68	66.0	66.0	74.8
	5.00	26	25.2	25.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Lampiran 8

Hasil Analisis Jalur

Persamaan I Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	13.2893	3.34949	103
X1	19.5453	3.57621	103
X2	13.6280	2.44036	103

Correlations

		Z	X1	X2
Pearson Correlation	Z	1.000	.519	.362
	X1	.519	1.000	.244
	X2	.362	.244	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000	.000
	X1	.000	.	.007
	X2	.000	.007	.
N	Z	103	103	103
	X1	103	103	103
	X2	103	103	103

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.573 ^a	.328	.315	2.77312	.328	24.403	2	100	.000	1.748

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.324	2	187.662	24.403	.000 ^a
	Residual	769.020	100	7.690		
	Total	1144.344	102			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.229	1.943		.118						
	X1	.429	.079	.458	5.416	.000	.519	.476	.444	.941	1.063
	X2	.343	.116	.250	2.960	.004	.362	.284	.243	.941	1.063

a. Dependent Variable: Z



Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.963	1.000	.00	.00	.00
	2	.024	11.161	.00	.66	.58
	3	.013	14.994	1.00	.34	.41

a. Dependent Variable: Z

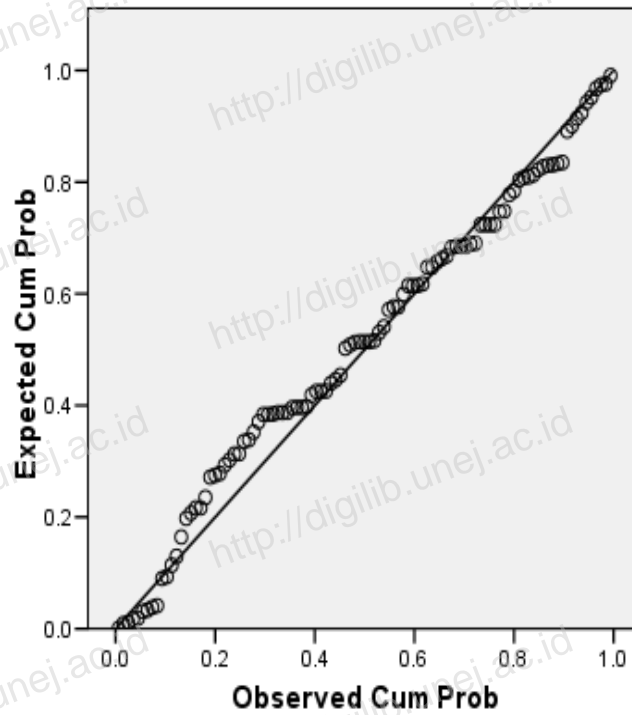
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.5869	17.4582	13.2893	1.91824	103
Std. Predicted Value	-1.930	2.173	.000	1.000	103
Standard Error of Predicted Value	.275	.901	.449	.151	103
Adjusted Predicted Value	9.4313	17.6840	13.2858	1.91803	103
Residual	-8.65886	6.52226	.00000	2.74580	103
Std. Residual	-3.122	2.352	.000	.990	103
Stud. Residual	-3.150	2.444	.001	1.005	103
Deleted Residual	-8.81206	7.04552	.00354	2.82790	103
Stud. Deleted Residual	-3.302	2.508	-.002	1.019	103
Mahal. Distance	.015	9.788	1.981	2.073	103
Cook's Distance	.000	.160	.010	.020	103
Centered Leverage Value	.000	.096	.019	.020	103

a. Dependent Variable: Z

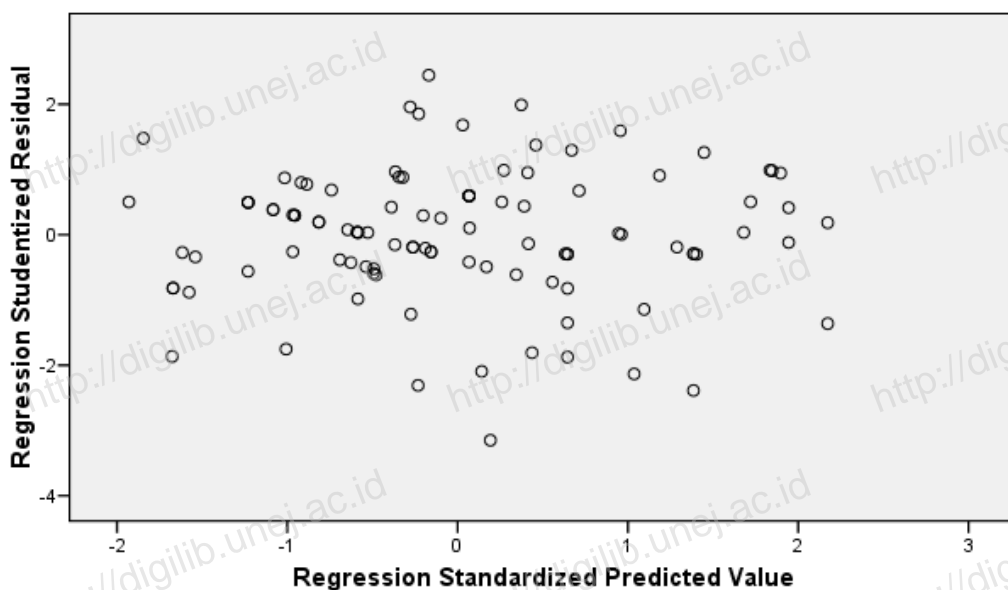
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Z



Scatterplot

Dependent Variable: Z



Persamaan II

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	13.8778	3.05482	103
X1	19.5453	3.57621	103
X2	13.6280	2.44036	103
Z	13.2893	3.34949	103

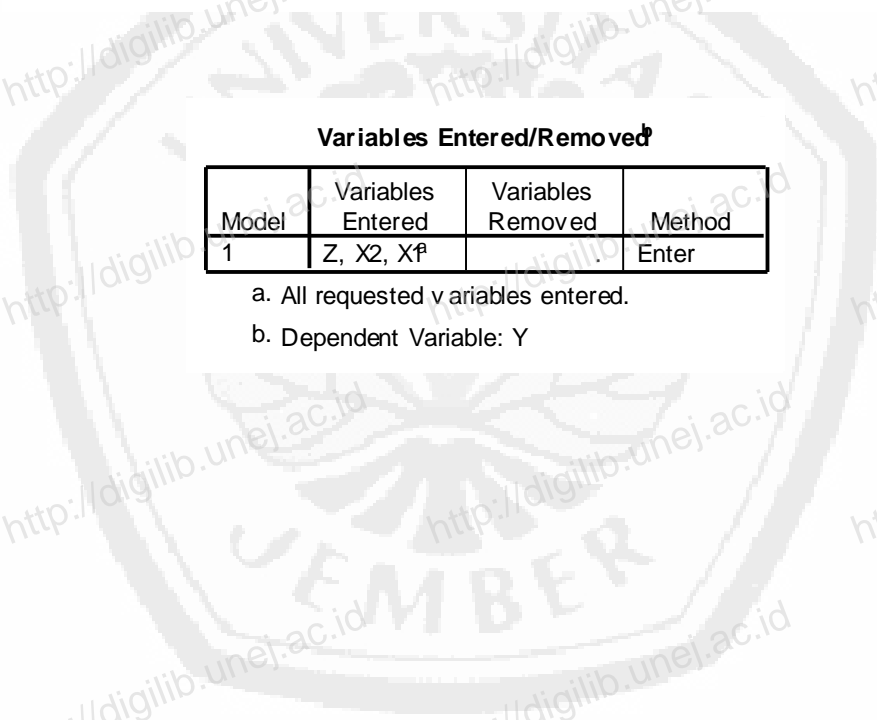
Correlations

		Y	X1	X2	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.446	.473	.545
	X1	.446	1.000	.244	.519
	X2	.473	.244	1.000	.362
	Z	.545	.519	.362	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.007	.000
	X2	.000	.007	.	.000
	Z	.000	.000	.000	.
N	Y	103	103	103	103
	X1	103	103	103	103
	X2	103	103	103	103
	Z	103	103	103	103

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1 ^b	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Y



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.643 ^a	.413	.396	2.37502	.413	23.249	3	99	.000	1.785

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.423	3	131.141	23.249	.000 ^a
	Residual	558.433	99	5.641		
	Total	951.856	102			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.339	1.664		.804	.423					
	X1	.171	.077	.200	2.213	.029	.446	.217	.170	.727	1.375
	X2	.381	.104	.304	3.675	.000	.473	.346	.283	.865	1.156
	Z	.302	.086	.331	3.527	.001	.545	.334	.272	.672	1.488

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	Z
1	1	3.931	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.035	10.644	.10	.00	.14	.72
	3	.022	13.293	.03	.52	.45	.15
	4	.012	17.966	.86	.47	.40	.13

a. Dependent Variable: Y

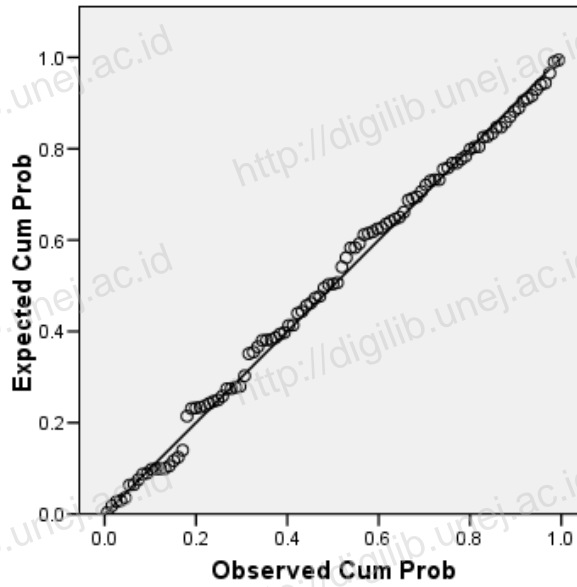
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.2868	18.1885	13.8778	1.96395	103
Std. Predicted Value	-2.338	2.195	.000	1.000	103
Standard Error of Predicted Value	.237	.855	.444	.148	103
Adjusted Predicted Value	9.2481	18.0649	13.8686	1.96386	103
Residual	-6.42148	5.98932	.00000	2.33984	103
Std. Residual	-2.704	2.522	.000	.985	103
Stud. Residual	-2.781	2.639	.002	1.012	103
Deleted Residual	-6.79251	6.55935	.00925	2.46836	103
Stud. Deleted Residual	-2.882	2.723	.001	1.022	103
Mahal. Distance	.027	12.227	2.971	2.606	103
Cook's Distance	.000	.166	.014	.028	103
Centered Leverage Value	.000	.120	.029	.026	103

a. Dependent Variable: Y

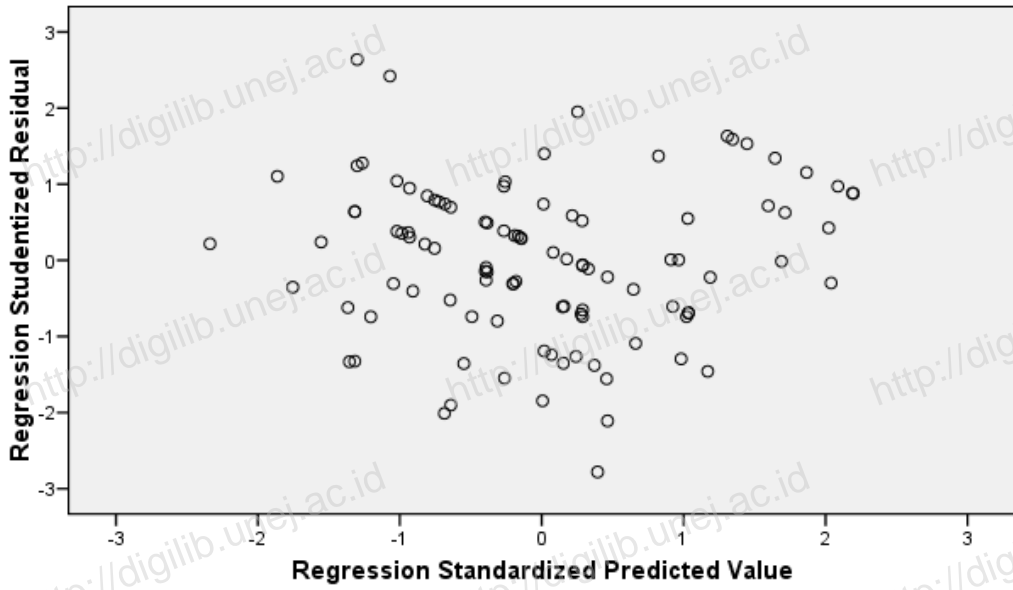
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Lampiran 9

Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Unit Analisa Dan Simple Size	Pengukuran	Metode Analisa	Hasil
1	Mashudi (2003)	Pengaruh <i>Stressor</i> Di Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Akademik Tenaga Pengajar (Dosen) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	Dosen Unversitas Muhammadiyah Sidoarjo N = 27 orang	<i>Stressor</i> di ukur dengan lingkungan pekerjaan, individu, organisasi, dan ekstraorganisasi	Regresi linier berganda	Pengaruh lingkungan pekerjaan, individu, organisasi dan ekstraorganisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Eko Hertanto (2011)	Pengaruh <i>Stressor</i> , Kepuasan dan Lingkungan kerja Terhadap Karyawan PT. Putera Dharma Industry Pulogadung Jakarta Timur	Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur N =70 orang	<i>Stressor</i> diukur dengan tuntutan tugas, Kepuasan diukur dengan faktor psikologi, lingkungan kerja diukur dengan penerangan	Analisis Regresi Linier Berganda.	<i>Stressor</i> , kepuasan kerja, dan lingkungan kerjaa berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.
3	SP Aridhani (2011)	Analisis <i>Stressor</i> Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Kutai Timber Indonesia	Karyawan PT Kutai Timber Indonesia N = 67 orang	<i>Stressor</i> lingkungan fisik di ukur dengan system penerangan semangat kerja di ukur dengan disiplin	Analisis regresi linier berganda	<i>Stressor</i> lingkungan fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4	AB. Wuisan (2007)	<i>Pengaruh stresss terhadap kepuasan kerja karyawan</i> PT (persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado.	Karyawan PT Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado N = 40 orang	Stress diukur dengan paraturan yang berlaku, kepuasan diukur dengan beban kerja	Statistik deskriptif dan statistik inferesial	<i>Stress</i> membuat kepuasan kerja karyawan menurun

No	Peneliti	Judul	Unit Analisis Dan Simple Size	Pengukuran	Metode Analisis	Hasil
5	Indriyani Azazah (2009)	Pengaruh konflik peran ganda dan <i>stress</i> kerja terhadap kinerja perawat wanita rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhamadyah Semarang)	perawat wanita rumah sakit Roemani Muhamadyah Semarang N = 100 orang	Konflik peran ganda diukur dengan konflik pekerjaan-keluarga, <i>stress</i> kerja diukur dengan beban kerja, kinerja diukur dengan tingkat absensi	SEM	Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan (positif) terhadap terjadinya <i>stress</i> kerja perawat
6	Murtiningrum Afina (2005)	Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap <i>Stress</i> Kerja Dengan dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi (studi kasus pada guru kelas 3 SMP negeri di kabupaten Kendal)	Guru kelas 3SMP negeri di kabupaten Kendal N = 100 orang	<i>Stress</i> diukur dengan faktor lingkungan dukungan sosial diukur dengan informasi.	Analisis regresi	Konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap <i>stress</i> kerja
7	Suroso Arif Imam (2006)	Pengaruh <i>Stress</i> dalam pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus di perusahaan agribisnis PT NIC)	Karyawan PT NIC N = 155 orang	<i>Stress</i> dalam pekerjaan diukur dengan emosional/psikologis, kinerja diukur dengan kuantitas pekerjaan	SEM	<i>Stressor</i> berpengaruh langsung dan bersifat positif terhadap tingkat <i>stress</i> kerja karyawan.
8	Joko Utomo (2007)	<i>Antecedent Role Stressor</i> dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pemimpin (studi empiric pada kepala puskesmas di provinsi jawa tengah)	Kepala Puskesmas di Provinsi jawa tengah N = 176 orang	<i>Antecedent role stressor</i> diukur dengan tata cara, kepuasan diukur dengan puas, kinerja diukur dengan kinerja pemimpin	SEM	Kinerja pemimpin dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dibangun oleh penurunan kepanikan

No	Peneliti	Judul	Unit Analisis Dan Simple Size	Pengukuran	Metode Analisis	Hasil
9	Fitriyah, Diyar urul, (2009)	Pengaruh Faktor <i>Stress</i> Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan <i>Stress</i> Kerja Surabaya. Variabel intervening pada PT. Rajawali Allindo perkasa Surabaya, fakultas ekonomi Universtas Arilangga.	PT. Rajawali Allindo Peerkasa Surabaya. N = 50 orang	<i>Stressor</i> ukuran dengan tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi	Path Analisis	<i>Stressor</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
10	Sedyaningsih, E, R-amahit. (1999)	Analisis pengaruh <i>stress</i> terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Fakultas ekonomi. Universitas Airrangga	Wartawan	<i>Stress</i> diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi	Analisis regresi linier berganda	Tuntutan tugas dan tuntutan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Tunjung Sari (2010)	Pengaruh <i>stress</i> kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia Bandung. Abstrak	Karyawan PT. Pos Indonesia Baandung N = 81 orang	<i>Stress</i> diukur dengan tuntutan peran, tuntutan tugas dan tuntutan pribadi	Regresi linier sederhana	berpengaruh