



**PENGARUH STRESOR KERJA DAN PERSEPSI SANKSI ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DI UNIVERSITAS JEMBER**

**SKRIPSI**

Oleh

**Meilisa Fani Herdiati**

**NIM. 102110101052**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2014**



**PENGARUH STRESOR KERJA DAN PERSEPSI SANKSI ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DI UNIVERSITAS JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (S1) dan mencapai gelar  
Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

**Meilisa Fani Herdiati**

**NIM. 102110101052**

**BAGIAN KESEHATAN LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2014**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu Esi Aisiyah dan Bapak Heru Sunyoto yang telah memberikan kasih sayang tanpa batas;
2. adikku Yulian Azmi Setiawan;
3. guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi;
4. agama, bangsa, dan almamater Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

## MOTTO

Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.  
(terjemahan Surat *Al-Baqarah* ayat 286)<sup>\*)</sup>

Kekuatanmu ada pada kemampuanmu bangkit lagi ketika berkali-kali jatuh. Jangan pikirkan kamu akan sampai di mana dan kapan. Tidak ada yang tahu. *Your strength is simply your will to go on.*<sup>\*\*)</sup>

*The trouble is, you think you have time.*<sup>\*\*\*)</sup>

---

\*) Departemen Agama RI. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Special for Women*. Bandung: Syaamil Al-Quran.

\*\*\*) Dee. 2012. *Supernova: Partikel*. Yogyakarta: Bentang Pustaka.

\*\*\*\*) Buddha, G. (Tanpa Tahun). *Quotable Quote*. Goodreads [serial online]. <http://www.goodreads.com/quotes/669971-the-trouble-is-you-think-you-have-time>.

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Meilisa Fani Herdiati

NIM : 102110101052

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 15 Oktober 2014

Yang menyatakan,

Meilisa Fani Herdiati

NIM 102110101052

**PEMBIMBINGAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRESOR KERJA DAN PERSEPSI SANKSI ORGANISASI  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DI UNIVERSITAS JEMBER**

Oleh

Meilisa Fani Herdiati  
NIM 102110101052

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM.,M.Sc.

Dosen Pembimbing Anggota : dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Rabu, 15 Oktober 2014

tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Abu Khoiri, S.KM.,M.Kes.  
NIP. 19790305 200501 1 002

dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc.  
NIP. 19811005 200604 2 002

Anggota I,

Anggota II,

Anita Dewi Prahastuti S., S.KM., M.Sc.  
NIP. 19780710 200312 2 001

Anang Andrianto, ST.,MT.  
NIP. 19690615 199702 1 002

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Jember

Drs. Husni Abdul Gani, M.S.  
NIP. 19560810 198303 1 003

*The Impact of Work Stressors and Perception of Organizational Sanctions  
on Cyberloafing in Jember University*

**Meilisa Fani Herdiati**

*Department of Environmental Health and Occupational Health Safety,  
Faculty of Public Health, Jember University*

**ABSTRACT**

*The using of internet has positive and negative consequences to employee and the organization. One of the negative consequences is cyberloafing behavior. Cyberloafing refers to employee's behavior of using their work internet access during work hours for non-work-related purposes. This behavior maybe caused by work stress and employee's perception about organizational sanction. The aims of this research were to examine the impact of work stressors (role ambiguity, role conflict, role overload) and perception of organizational sanction to cyberloafing behavior by using analytical survey method. Sample of this research were 80 administrative government's employee of 14 faculties and 2 study programs in Jember University. The result indicated that role conflict, role overload, and perception of organizational sanction had significant impact to cyberloafing behavior, while role ambiguity didn't. Reducing role stressors, giving organizational sanction, and limiting internet access can be done to reduce this behavior.*

**Key words:** *role ambiguity, role conflict, role overload, perception of organizational sanction, cyberloafing.*



## RINGKASAN

**Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember;** Meilisa Fani Herdiati, 102110101052; 2014: 104 halaman; Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Teknologi internet dapat membantu menyampaikan informasi secara lebih cepat dan *up-to-date*. Namun di sisi lain, penggunaan teknologi internet juga dapat menyebabkan karyawan dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, yang disebut *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah penggunaan akses internet oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. *Cyberloafing* dapat bersifat konstruktif ketika membantu karyawan dan organisasi, namun bersifat destruktif ketika mencegah karyawan untuk produktif. Kelalaian karyawan dalam melaksanakan kewajibannya tersebut, dapat disebabkan karyawan merasa stres di tempat kerja.

Karyawan melakukan *cyberloafing* karena merasa stres atau mendapatkan tekanan di tempat kerja (*work stressor*), seperti ketidakpastian peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*role conflict*). Sementara pekerja yang memiliki beban peran berlebih (*role overload*) cenderung sedikit mempunyai potensi untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. *Role ambiguity* adalah ketidakpastian tentang tindakan apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Role conflict* merupakan kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara berbeda, melaksanakan permintaan yang bertentangan, konflik dengan nilai pribadi dan mempunyai tugas tanpa sumber daya yang mencukupi. Sedangkan *role overload* adalah permintaan organisasi untuk melakukan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dalam periode waktu yang diberikan.

Selain stresor kerja, faktor yang juga dapat menyebabkan seseorang cenderung melakukan *cyberloafing* adalah faktor persepsi sanksi organisasi yaitu persepsi karyawan terhadap tindakan yang diberikan pada karyawan jika karyawan menyalahi aturan yang telah ditetapkan di perusahaan. Sanksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan memungkinkan karyawan untuk tidak melakukan *cyberloafing*.

Berkaitan dengan stres kerja, seorang karyawan administrasi cenderung mudah stres karena harus mengelola dan mengurus banyak tanggung jawab secara bersamaan sehingga karyawan tersebut harus menyelesaikannya secara cepat dan rapi. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada salah satu fakultas di Universitas Jember, diketahui bahwa lebih dari 50% karyawan administrasi melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

Jenis penelitian ini adalah survei analitik. Sampel yang diambil berjumlah 80 karyawan dari total populasi sebanyak 426 karyawan dengan teknik *cluster random sampling*. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *cross sectional*. Penelitian dilakukan di 14 fakultas dan 2 program studi di Universitas Jember pada Bulan Agustus 2014. Variabel yang diteliti yaitu variabel bebas yang meliputi *role ambiguity*, *role conflict*, *role overload*, dan persepsi sanksi organisasi, serta variabel terikat yaitu *cyberloafing*. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, pengisian kuesioner, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stresor kerja berupa *role ambiguity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember, sedangkan *role conflict* berpengaruh positif dan *role overload* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember. Persepsi sanksi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember. Persepsi sanksi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* yang artinya semakin tinggi tingkat persepsi sanksi organisasi maka semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*.

Dengan demikian, perlu dilakukan upaya untuk mengatasi *role conflict* dan *role overload*, membatasi penggunaan internet, serta penelitian lebih lanjut untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Jember.

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas Jember”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Anita Dewi Prahastuti S., S.KM., M.Sc., selaku Ketua Bagian Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Keselamatan Kerja serta Dosen Pembimbing Utama dan Ibu dr. Ragil Ismi Hartanti, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
2. Bapak Abu Khoiri, S.KM.,M.Kes., selaku Ketua Tim Penguji dan Bapak Anang Andrianto, ST.,MT., selaku Anggota Penguji;
3. Ibu Rahayu Sri Pujiati, S.KM.,M.Kes., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama saya menjadi mahasiswa;
4. Seluruh dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah bersedia membagi ilmu dan meluangkan waktu untuk berdiskusi;
5. Sahabatku Lita (Alm.), Ratri, dan Fariya yang selalu ada dalam senang maupun susah, dan membantu dalam banyak hal selama saya menjadi mahasiswa;
6. Adik-adikku Ratih, Nila, Vony, dan keluarga Saidi yang selalu membuatku merasa tinggal di rumah;
7. Seluruh karyawan Universitas Jember yang membantu persiapan penelitian dan bersedia menjadi responden dalam penelitian;
8. Teman-teman mahasiswa peminatan K3 angkatan 2010 yang membuat kuliah selalu berwarna;

9. Teman-teman XII IA-5 SMAN 1 Pandaan lulusan 2010 yang selalu memberikan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi;
10. Keluarga besar Zainuri dan Marzuki yang selalu mendoakan saya agar segera lulus;
11. Sahabatku Anggun dan teman-teman komunitas *Indonesian Badminton Lovers* yang telah menemani berpetualang dari turnamen satu ke turnamen lain;
12. Teman-teman UKMO Bulutangkis FKM dan FK UJ yang telah membantu mengatasi kejenuhan selama masa perkuliahan;
13. Koh Chris, A Taufik, Bos Koko, Jo, Kak Paipai yang memberikan inspirasi dan motivasi bagi saya untuk pantang menyerah;
14. Semua pihak yang telah membantu saya untuk berada di titik ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Skripsi ini telah disusun sedemikian rupa dengan niat, tekad dan kesungguhan yang tinggi, namun tidak menutup kemungkinan masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, Oktober 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Tujuan</b> .....	<b>5</b>
1.3.1. Tujuan Umum .....	<b>5</b>
1.3.2. Tujuan Khusus .....	<b>5</b>
<b>1.4 Manfaat</b> .....	<b>6</b>
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	<b>6</b>
1.4.2. Manfaat Praktis .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1 Pengertian Stres</b> .....	<b>7</b>
<b>2.2 Pengertian Stres Kerja</b> .....	<b>7</b>

<b>2.3</b>	<b>Stresor Kerja</b> .....	<b>8</b>
2.3.1	Faktor Lingkungan .....	9
2.3.2	Faktor Organisasi .....	9
2.3.3	Faktor Individu .....	10
<b>2.4</b>	<b><i>Role Ambiguity</i></b> .....	<b>10</b>
<b>2.5</b>	<b><i>Role Conflict</i></b> .....	<b>11</b>
<b>2.6</b>	<b><i>Role Overload</i></b> .....	<b>12</b>
<b>2.7</b>	<b>Gejala Stres Kerja</b> .....	<b>13</b>
<b>2.8</b>	<b>Dampak Stres Kerja</b> .....	<b>14</b>
<b>2.9</b>	<b>Sanksi Organisasi</b> .....	<b>15</b>
<b>2.10</b>	<b><i>Cyberloafing</i></b> .....	<b>16</b>
2.10.1	Definisi <i>Cyberloafing</i> .....	16
2.10.2	Tipologi dan Taksonomi <i>Cyberloafing</i> .....	17
2.10.3	Anteseden <i>Cyberloafing</i> .....	18
2.10.4	Konsekuensi <i>Cyberloafing</i> .....	21
<b>2.11</b>	<b>Stresor Kerja dan <i>Cyberloafing</i></b> .....	<b>23</b>
<b>2.12</b>	<b>Sanksi Organisasi dan <i>Cyberloafing</i></b> .....	<b>24</b>
<b>2.13</b>	<b>Kerangka Teori</b> .....	<b>26</b>
<b>2.14</b>	<b>Kerangka Konsep</b> .....	<b>27</b>
<b>2.15</b>	<b>Hipotesis</b> .....	<b>27</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian</b> .....	<b>28</b>
<b>3.2</b>	<b>Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	<b>28</b>
3.2.1	Tempat Penelitian .....	28
3.2.2	Waktu Penelitian .....	29
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	<b>29</b>
3.3.1	Populasi Penelitian .....	29
3.3.2	Sampel Penelitian .....	29
3.3.2.1	Penentuan Besar Sampel .....	29

3.3.2.2	Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.3.2.3	Kriteria Inklusi dan Eksklusi .....	32
<b>3.4</b>	<b>Variabel dan Definisi Operasional Penelitian .....</b>	<b>32</b>
3.4.1	Variabel Penelitian .....	32
3.4.2	Definisi Operasional Penelitian .....	33
<b>3.5</b>	<b>Sumber Data .....</b>	<b>34</b>
3.5.1	Data Primer .....	34
3.5.2	Data Sekunder .....	34
<b>3.6</b>	<b>Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....</b>	<b>35</b>
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data .....	36
<b>3.7</b>	<b>Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....</b>	<b>37</b>
3.7.1	Uji Validitas .....	37
3.7.2	Reliabilitas Instrumen .....	37
<b>3.8</b>	<b>Teknik Pengolahan Data .....</b>	<b>38</b>
<b>3.9</b>	<b>Teknik Penyajian Data .....</b>	<b>39</b>
<b>3.10</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>39</b>
<b>3.11</b>	<b>Alur Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2</b>	<b>Gambaran Stresor Kerja, Persepsi Sanksi Organisasi, dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....</b>	<b>46</b>
4.2.1	<i>Role Ambiguity</i> .....	46
4.2.2	<i>Role Conflict</i> .....	47
4.2.3	<i>Role Overload</i> .....	47
4.2.4	Persepsi Sanksi Organisasi .....	47
4.2.5	Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	48
<b>4.3</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>54</b>
4.3.1	Uji Normalitas .....	54



4.3.2 Uji Autokorelasi .....	56
4.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	57
4.3.4 Uji Multikolinearitas .....	58
<b>4.4 Pengaruh Stresor Kerja terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....</b>	<b>60</b>
<b>4.5 Pengaruh Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....</b>	<b>63</b>
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian .....	26
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian .....	27
Gambar 3.1 Alur Penelitian .....	42
Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 Grafik <i>P-Plot</i> Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Tiap Fakultas dan Prodi .....	31
Tabel 3.2 Variabel, Definisi Operasional, Cara Pengukuran dan Instrumen Pengumpulan Data, Skala Data, dan Kriteria Hasil Penelitian .....	33
Tabel 4.1 Daftar Fakultas dan Program Studi di Universitas Jember .....	43
Tabel 4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	46
Tabel 4.3 Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang Dilakukan oleh Karyawan >1 jam/hari Berdasarkan Urutan Persentase .....	49
Tabel 4.4 Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang Dilakukan oleh Karyawan 1 jam/hari Berdasarkan Urutan Persentase .....	50
Tabel 4.5 Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang Dilakukan oleh Karyawan 1-4 jam/minggu Berdasarkan Urutan Persentase .....	51
Tabel 4.6 Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang Dilakukan oleh Karyawan <1 jam/minggu Berdasarkan Urutan Persentase .....	52
Tabel 4.7 Perilaku <i>Cyberloafing</i> yang Tidak Pernah Dilakukan oleh Karyawan Berdasarkan Urutan Persentase .....	53
Tabel 4.8 Nilai VIF Variabel Independen .....	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Variabel Stresor Kerja .....	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Variabel Persepsi Sanksi Organisasi .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Pernyataan Persetujuan .....	75
Lampiran B. Pengantar Kuesioner .....	76
Lampiran C. Kuesioner Penelitian .....	77
Lampiran D. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	83
Lampiran E. Distribusi Populasi Sampel Penelitian .....	85
Lampiran F. Surat Izin Penelitian .....	86
Lampiran G. Hasil Uji Statistik dengan SPSS .....	88
Lampiran H. Dokumentasi Gambar .....	104

## DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

### Daftar Lambang

&	=	dan
%	=	persen
-	=	sampai
=	=	sama dengan
/	=	tiap
>	=	lebih dari
<	=	kurang dari
$\leq$	=	kurang dari sama dengan
$\geq$	=	lebih dari sama dengan
$\alpha$	=	<i>alpha</i>
t	=	hasil uji t
R	=	nilai hubungan linier

**Daftar Singkatan**

AMA	=	<i>American Management Association</i>
du	=	batas atas pada Uji Durbin-Watson
<i>et al.</i>	=	<i>et alii</i> (dan kawan-kawan)
K3	=	Kesehatan Keselamatan Kerja
KBBI	=	Kamus Besar Bahasa Indonesia
No.	=	nomor
PNS	=	Pegawai Negeri Sipil
SISTER	=	Sistem Informasi Terpadu
SPSS	=	<i>Statistical Product and Service Solutions</i>
SRESID	=	nilai residual
UPT	=	Unit Pelaksana Teknis
VIF	=	<i>Variance Inflation Factor</i>
WIB	=	Waktu Indonesia Barat
ZPRED	=	nilai prediksi variabel independen