



**PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

(Studi Pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember)

SKRIPSI

Oleh

Siti Fauzah

130810201293

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015



**PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

(Studi Pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember)

*AN ANALYSIS OF INFLUENCE OF THE STRESS OF WORK AND WORKING
RELATIONSHIP TO THE SATISFACTION IN WORK BY SOCIAL
SUPPORTING AS MODERATING VARIABLE*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

Siti Fauzah

130810201293

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS EKONOMI

2015

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Fauzah

NIM : 130810201293

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Judul Skripsi :PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (Studi Pada PTP Nusantara XII
(Persero), Zeelandia, Jember)**

Menyatakan apabila skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia memepertanggungjawabkan dan skaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 30 Juni 2015

Yang menyatakan,

Siti Fauzah

130810201293

PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI
VARIABELI MODERATING**

**(Studi Pada PTP Nusantara XII (Persero),
Zeelandia, Jember)**

Nama Mahasiswa : Siti Fauzah
NIM : 130810201293
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan :

Pembimbing 1

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T, S.E., M. Si
NIP. 197412122000122001

Dr. Sumani M. Si
NIP. 196901142005011002

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Ika Barokah S, SE., M.M
NIP. 197805252003122002



PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah mendoakan dan member kasih sayang atas pengorbanannya selama ini.
2. Kakak-kakak ku atas dukungannya
3. Adi Muhayadianto atas kesetiaan dan semangatnya
4. Sahabat-sahabaku tercinta (Shella, Nindya, Ayu, Novi, Vina, Intan, Rinda)
5. Rekan atau kawanku seluruh manajemen 2010-2015 F.E. UNEJ
6. Almamater yang aku banggakan UNIVERSITAS JEMBER
7. Seluruh Pegawai PTP Nusantara XII (Persero), Jember yang sudah berkenan menjadi objek dalam penelitian ini.

MOTTO

Keberhasilan adalah sebuah proses. Niatmu adalah awal keberhasilan. Peluh keringatmu adalah penyedapnya. Tetesan air matamu adalah pewarnanya. Doamu dan doa orang-orang isekitarmu adalah bara api yang mematangkannya. Kegagalan di setiap langkahmu adalah pengawetnya. akan dari itu, bersabarlah! Allah selalu menyertai orang-orang yang penuh kesabaran dalam proses menuju keberhasilan. Sesungguhnya kesabaran akan membuatmu mengerti bagaimana cara mensyukuri arti sebuah keberhasilan

Sungguh bersama kesukaran dan keringanan. Karna itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain). Dan kepada Tuhan, berharaplah.

(Q.S Al Insyirah : 6-8)

Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang!

Berangkat dengan penuh keyakinan. Berjalan dengan penuh keikhlasan. Istiqomah dalam menghadapi cobaan. YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH.



**PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

(Studi Pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember)

*AN ANALYSIS OF INFLUENCE OF THE STRESS OF WORK AND WORKING
RELATIONSHIP TO THE SATISFACTION IN WORK BY SOCIAL
SUPPORTING AS MODERATING VARIABLE*

SKRIPSI

Oleh

Siti Fauzah

130810201293

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing II : Dr. Sumani M.Si

Abstrak

Pengaruh stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (Studi pada PTP Nusantara XII (Persero), Jember); Siti Fauzah; 130810201293; 2015; 118 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi, Jember

Penelitian ini berjudul **“Pengaruh stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (Studi kasus pada PTP Nusantara XII (Persero), Jember)”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating (Studi kasus pada PTP Nusantara XII (Persero), Jember). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember sebanyak 97 orang. Metode sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah 78 orang namun hanya 63 kuesioner yang kembali. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Uji Nilai Selisih Mutlak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember; 2) Ada Pengaruh positif dan signifikan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember; 3) Ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember dengan dimoderasi oleh dukungan sosial; 4) Ada pengaruh positif dan signifikan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Kata kunci : Stress Kerja; Hubungan Kerja; Kepuasan Kerja; dan Dukungan Sosial

Abstract

The influence of job stress and job satisfaction working relationship with social support as moderating variable (Case Study on PTP Nusantara XII (Persero), Jember); Siti Fauzah; 130810201293; 2015; 118 pages; Management Major; Faculty of Economics, Jember

This study, entitled "Effects of stress of work and the employment of job satisfaction with social support as moderating variable (Case Study on PTP Nusantara XII (Persero), Jember)". This study aims to determine the effect of work stress and the employment of job satisfaction with social support as moderating variable (Case Study on PTP Nusantara XII (Persero), Jember). Oenelitian population are permanent employees of PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember many as 97 people. The sampling method is simple random sampling with the number of 78 people, but only 63 questionnaires were returned. Variables used as many as 4 variables. The analysis tool used is the Absolute Value Difference Test. The results showed that: 1) There is a negative and significant effect of work stress on employee satisfaction PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember; 2) There is a significant positive effect and the employment of employee satisfaction PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember; 3) There is a positive and significant effect of work stress on employee satisfaction PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember with moderated by social support; 4) There is a positive and significant effect of the employment of employee satisfaction PTP Nusantara XII, Zeelandia, Jember with moderated by social support.

Keywords: Job Stress; Work Relationship; Job Satisfaction; and Social Support

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpanya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana ekonimo pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang amat besar kepada :

1. Bapak Dr. Mohammad Fathorozi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E, M.M selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr.Sumani M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu, bimbingan, semangat, juga nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Bapak penguji Drs.Sampeadi M.S, Drs.Markus Apriono M.M, dan Dr.Bambang Irawan M.Si atas dukungan, kritik dan saran sehingga skripsi menjadi lebih baik,
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Jember yang telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Teristimewa Bapak dan Mama ku tercinta. Terimakasih atas moril, materil, semangat, doa, nasehat, kasih sayang dan perhatian.
7. Kakak-kakak ku tercinta, terimakasih atas kebahagiaan dan dukungan selama ini.
8. Teruntuk Ady Muhayadianto, terimakasih atas semangat, kesetiaan dan kebersamaan selama ini.

9. Sahabatku tercinta (Shella, Nindya, Ayu, Vina, Novi, Intan, Rinda) terimakasih atas dukungan, dan kebahagiaan selama ini.
10. Rekan seluruh manajemen 2010-2015 Fakultas Ekonomi Universitas Jember, terimakasih untuk doa dan bantuannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 30 Juni 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>.....	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii

DAFTAR LAMPIRAN..... xix

BAB I. PENDAHULUAN

1.1	Latar
 belakang.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	6
1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	7
 1.3.1	Tuju
 an Penelitian.....	7
 1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan
 Teori	
 2.1.1	Kepuasan
 Kerja.....	9
 2.1.1.1	Pengertian
 Kepuasan Kerja.....	9
 2.1.1.2	Faktor-
 faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan	
 Kerja.....	10
 2.1.2	Stres
 Kerja.....	12
 2.1.2.1	Pengertia
 n Stres Kerja.....	12
 2.1.2.2	Penyebab
 Stres Kerja.....	14

2.1.2.3	Konsekuensi	
nsi Stres.....	15	
2.1.2.4	Tindakan	
-Tindakan Untuk Mengurangi Stress.....	16	
2.1.3	Hubungan	
n Kerja.....	17	
2.1.3.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	17	
2.1.3.2 Peranan Hubungan Kerja Yang Baik.....	18	
2.1.3.3 Indikator Dalam Hubungan kerja.....	18	
2.1.4	Dukungan	
n Sosial.....	19	
2.1.4.1 Pengertian Dukungan Sosial.....	19	
2.1.4.2 Sumber-sumber Dukungan Sosial.....	20	
2.1.5	Pengaruh	
Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	22	
2.1.6	Pengaruh	
Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja		
Dimoderasi oleh Dukungan Sosial.....	22	
2.1.7		
Pengaruh Antara Hubungan Kerja Terhadap		
Kepuasan Kerja.....	23	
2.1.8		
Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan		
Kerja Dengan Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial.....	24	
2.2		
Penelitian Terdahulu.....	25	
2.3		
Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28	
2.4		
Hipotesis.....	29	

BAB III. Metode Penelitian

3.1		
	Rancangan Penelitian.....	33
3.2		
	Populasi dan Sampel	33
3.3		
	Jenis Dan Sumber Data.....	35
3.4		
	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.5		
	Identifikasi variabel.....	36
3.6		
	Definisi Operasional Variabel.....	36
3.7		
	Skala Pengukuran.....	39
3.8		
	Metode Analisis Data.....	39
3.8.1		Uji
	Validitas dan Uji Realibilitas.....	39
3.8.2		Uji
	Asumsi Klasik.....	41
3.8.3		Metodo
	de Pengujian Hipotesis.....	42
3.8.4		Uji
	Hipotesis.....	43
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah	45

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	48
4.1.2 Visi dan Misi PTP Nusantara XII (Persero)	
Kebun Zeelandia Jember.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi PTP Nusantara XII (Persero)	
Kebun Zeelandia Jember.....	50
4.1.4 Diskripsi Responden.....	52
4.1.4.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	54
4.1.4.2 Responden Menurut Usia.....	55
4.1.4.3 Responden Menurut Masa Kerja.....	55
4.1.4.4 Responden Menurut Jenik Kelamin.....	56
4.1.5 Distribusi Frekuensi.....	57
4.2 Analisis Data.....	64
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas).....	64
4.2.1.1 Uji Validitas.....	64
4.2.1.2 Uji Relibilitas.....	66
4.2.2 Analisis Regresi.....	67
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	72

4.2.2.1 Uji Multikoliniritas.....	72
4.2.2.2 Uji Normalitas.....	73
4.2.2.3 Uji Heteroskedastik.....	74
4.2.2.4 Uji Autokorelasi.....	75
4.2.4 Uji Hipotesis.....	76
4.2.5 Pembahasan.....	78
BAB V. PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	88

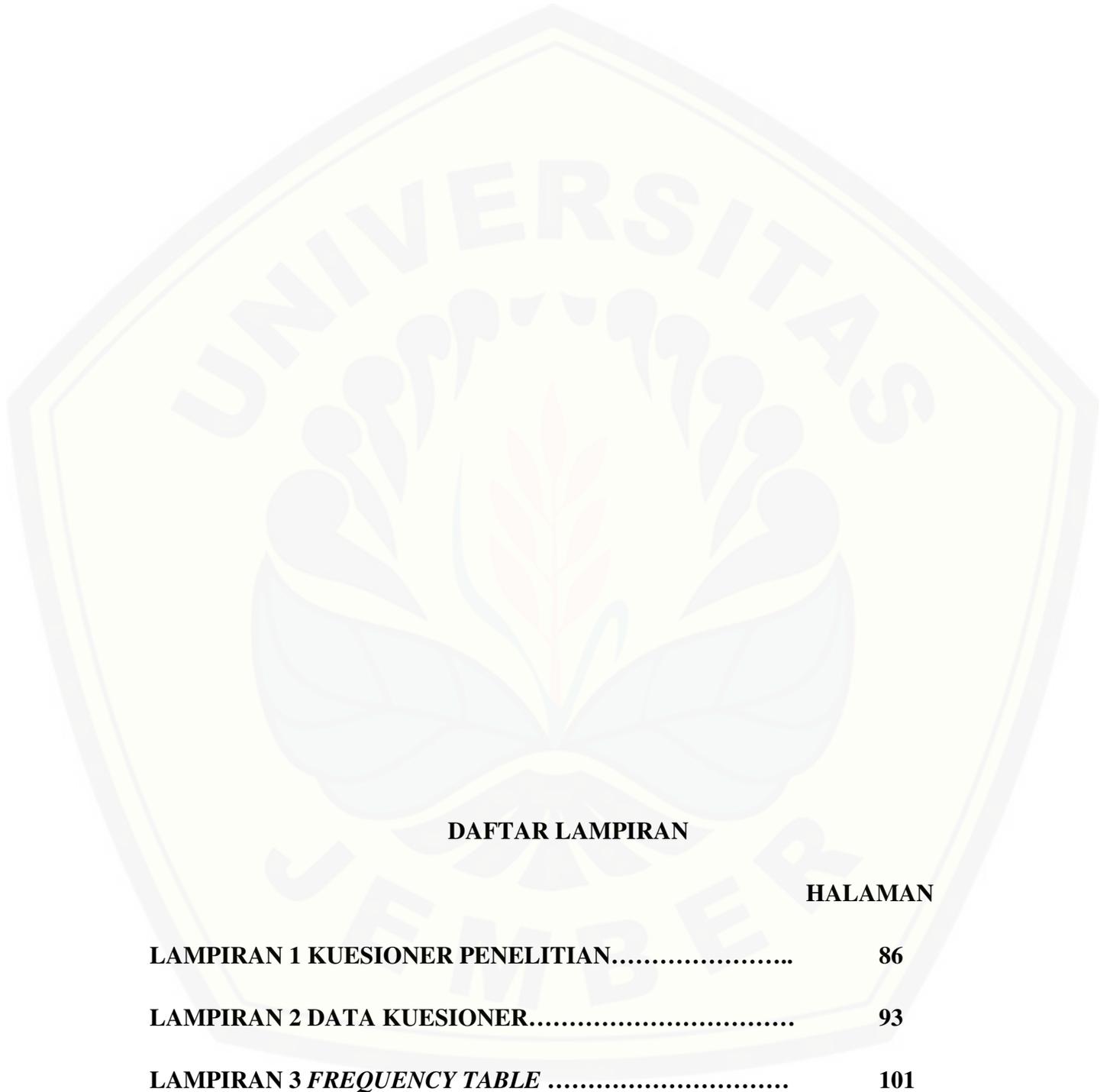
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 4.1 Data Seluruh Karyawan Tetap.....	53
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden.....	54
Tabel 4.3 Usia Responden.....	55
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	56
Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.6 Tabel Frekuensi Variabel Stress kerja.....	57
Tabel 4.7 Frekuensi Variabel Hubungan Kerja.....,	59
Tabel 4.8 Frekuensi Variabel Dukungan Sosial.....	61
Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.10 Tabel Uji Validasi.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Relibilitas.....	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Hubungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.14 Tabel Analisis Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kereja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating	71

Tabel 4.16 Hasil Uji Mutikolieritas.....	72
Tabel 4.17 Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Park.....	75
Tabel 4.19 Uji Autokorelasi.....	75

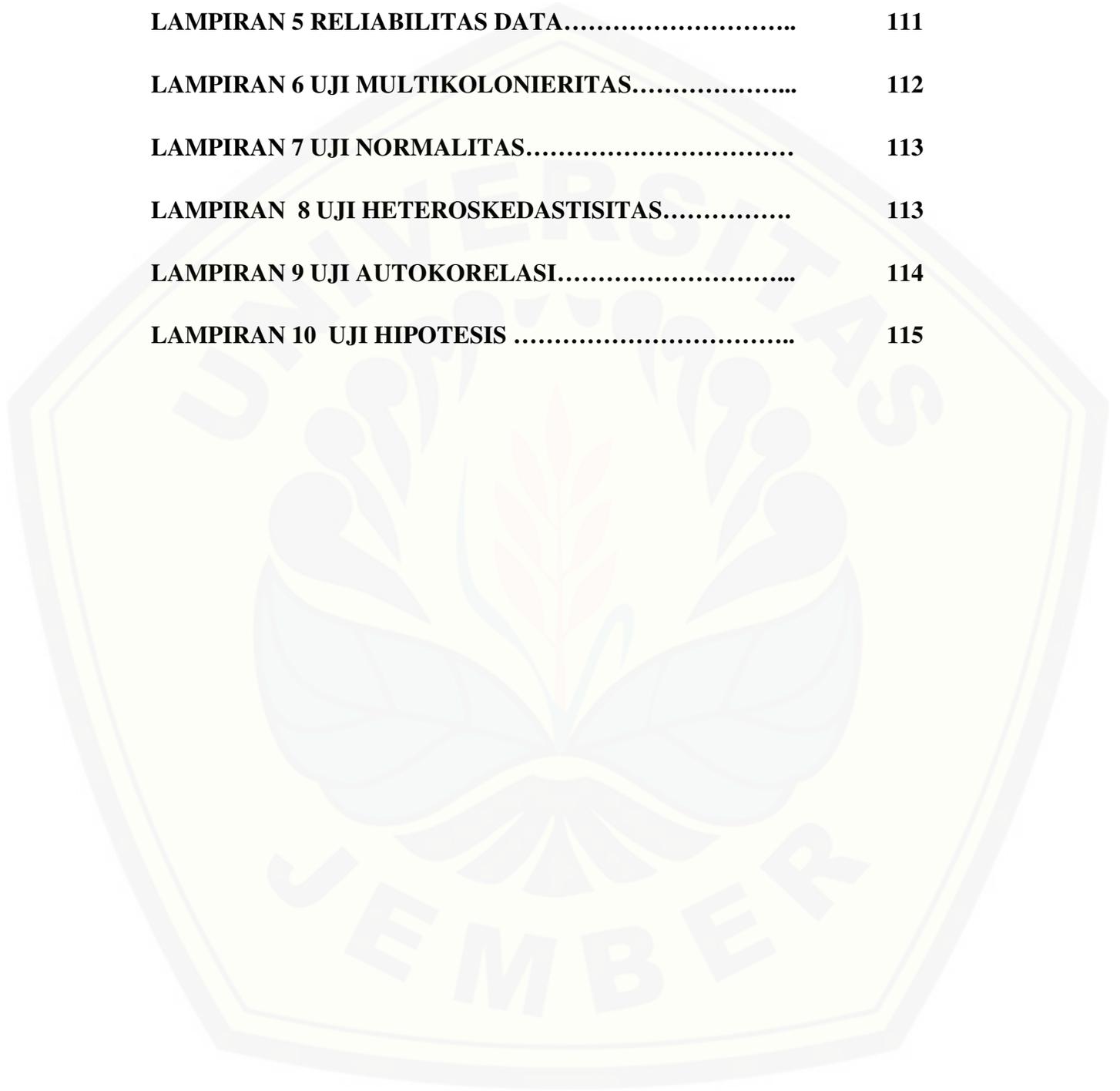
DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	29
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember, 2015.....	50



DAFTAR LAMPIRAN	
	HALAMAN
LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN.....	86
LAMPIRAN 2 DATA KUESIONER.....	93
LAMPIRAN 3 <i>FREQUENCY TABLE</i>	101

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DATA.....	108
LAMPIRAN 5 RELIABILITAS DATA.....	111
LAMPIRAN 6 UJI MULTIKOLONIERITAS.....	112
LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS.....	113
LAMPIRAN 8 UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	113
LAMPIRAN 9 UJI AUTOKORELASI.....	114
LAMPIRAN 10 UJI HIPOTESIS	115



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan. Tentu saja asset-asset fisik seperti mesin, peralatan, dan bangunan perusahaan juga penting. Tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang unggul, manajer yang cerdas, dan entrepreneur yang inovatif bersama dengan struktur organisasi yang jelas dan harmonis untuk mengoptimalkan mesin-mesin tersebut secara efektif. Selain menggunakan teknologi yang modern perusahaan juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam organisasi. Memperkerjakan dan mempertahankan para pegawai yang berkualitas adalah salah satu perhatian penting bagi organisasi saat ini.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan penggunaan sumber daya manusia. Mengingat pentingnya sumber daya manusia akan kemajuan perusahaan, perusahaan wajib mengetahui dua kondisi utama karyawan yang semakin penting bagi menentukan tingkat produktifitas karyawan, yaitu kepuasan dan stress. Menurut Handoko (2001:3) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap karyawannya, ini nampak dalam

sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia vital lainnya menurut

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seringkali perusahaan beranggapan bahwa tingkat gaji atau upah merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Seperti yang telah dituliskan oleh Setyanti (2009:29) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : Pembayaran, seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (*supervise*). Dari lima indikator, empat indikator berasal dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Disini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai bukan hanya dari pendapat yang tinggi, namun lingkungan kerja yang nyaman juga faktor utama kepuasan kerja karyawan.

Ketidakpuasan dalam bekerja jika digabungkan pada banyak individu, akan menciptakan tenaga kerja yang lebih mungkin akan menunjukkan perilaku : Pergantian karyawan yang tinggi, ketidak hadiran tinggi, kurangnya perilaku sebagai warga organisasi yang baik diantara karyawan, lebih banyak keluhan dan tuntutan hukum, Pemogokan, pencurian, sabotase, dan kekerasan, kesehatan mental dan fisik yang rendah, kecelakaan kerja, layanan pelanggan yang rendah, Dan profit dan produktifitas rendah. Apabila hal tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas stress kerja yang cukup tinggi akan

mengakibatkan karyawan memiliki kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Snell, 2014 : 169).

Stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2011:200). Dampak negatif dari stres diantaranya adalah tidur tidak nyenyak, penyalahgunaan obat-obatan dan alkohol, sakit kepala, penyakit kulit, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung. Orang yang mengalami dampak buruk dari stress berlebih mungkin akan lebih mudah tersinggung dan menarik diri dari orang-orang di tempat kerjanya, lebih sering tidak masuk, dan memiliki lebih banyak masalah kesehatan. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan (Daft 2006:291).

Untuk mengatasi stress kerja para karyawan membutuhkan suatu bentuk dukungan sosial. Dukungan sosial menurut Ivancevich (2006:311) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial merupakan suatu transaksi interpersonal yang melibatkan bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial. Dukungan sosial berguna mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan ditempat kerja sehingga nantinya para karyawan tersebut dapat mengelola stress kerjanya dengan baik dan dapat memberi dampak yang positif kepada para karyawan (meningkatnya kepuasan kerja, produktivitas, maupun kinerja karyawan) dan perusahaan (rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, pergantian karyawan, dan sebagainya) (Fadhillah, 2010).

Selain stress kerja hubungan kerja tak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena komunikasi dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para pegawai dengan fungsi organisasi

hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Wijaya 1994 (dalam Matalia, 2012) tujuan komunikasi dalam hubungan kerja adalah 1. Agar apa yang disampaikan komunikator dapat dimengerti, 2. Memahami orang lain, 3. Supaya gagasan dapat diterima orang lain, 4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Hubungan komunikasi dalam hubungan kerja merupakan bagian penting dalam organisasi. Menurut Manulang (2001:42) komunikasi yang baik, dapat berakibat kepada meningkatnya semangat kerja pegawai, dan akhirnya secara tidak langsung dapat mempercepat proses pencapaian tujuan. Davis 2004 (dalam Matalia 2012) juga mengatakan bahwa komunikasi dalam hubungan kerja yang efektif akan mendorong timbulnya prestasi kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih baik, dan kepuasan kerja merupakan refleksi dari semangat kerja. Sehingga komunikasi dalam hubungan kerja memiliki makna yang sangat penting agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan dapat bekerja secara optimal. Hubungan kerja dalam organisasi mencakup semua bagian dengan hubungan dengan atasan (vertikal), dan hubungan dengan bawahan (horizontal). Dukungan sosial merupakan variabel yang dapat membantu mengatasi stress kerja yang dialami oleh karyawan Dan hal yang mendukung adanya dukungan sosial ini adalah sikap peduli dari rekan kerja, atasan dan pasangan hidup, sikap menghargai dari rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup, serta sikap percaya terhadap rekan kerja, atasan dan pasangan hidup, sehingga apabila hubungan kerja yang terjalin dalam lingkungan kerja terjalin sangat baik tentunya stress kerja yang dapat yang dialami oleh karyawan dapat teratasi dengan mudah.

Seperti yang dikatakan oleh Robbins (1998:30) menyatakan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stress. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan

sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan. Sehingga dengan adanya dukungan sosial mampu memperbaiki hubungan antar karyawan yang kurang baik, serta mampu mereduksi stress kerja yang dialami oleh karyawan. PTP Nusantara XII Zeelandia yang berada di daerah Tanggul Jember, merupakan PTP yang menghasilkan produk karet, kopi, kayu-kayu seperti (sengon, jabon, dan holtikultura). Lokasi PTP Nusantara XII ini berada pada daerah Tanggul yang letaknya didaerah Pegunungan Zeelandia. Lokasi di pegunungan Zeelandia sangat jauh dari keramaian kota, listrik yang masih sulit didapat dan signal yang sangat sulit dijangkau. Hal tersebut memicu timbulnya stress kerja yang dapat dialami pada karyawan PTPN XII (Persero) Zeelandia. Mengingat saat ini perubahan sosial dan teknologi terjadi sangat pesat, karyawan dituntut untuk mengikuti perubahan zaman yang serba canggih sehingga kebutuhan akan listrik dan signal juga semakin tinggi. PTP Nusantara XII (Persero)Zelandia Tanggul ini terdapat 97 orang karyawan tetap yang tersebar di 6 afdeling (unit) (Sumber Ayu, Kalisuko, Langsepan, Zeelandia, Sumber Bulus, dan gondangan) dan 1 kantor induk yang berada di Pegunungan Zeelandia. Setiap afdeling memiliki atasan (sinder) yang berfungsi mengawasi kinerja karyawannya. Dengan bantuan seorang sinder tentunya dapat dengan mudah mengetahui permasalahan yang menjadi penyebab stress di lingkungan kerjanya. Dukungan dari atasan dan rekan kerja merupakan upaya untuk mengurangi stress yang dialami seorang karyawan. Mengingat hubungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maya Ichigoo (2013) Penelitian dilakukan pada PT. Patut Patug Patju (Tripat) Lombok Barat dengan judul penelitian Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Penelitian kedua oleh M. Luthfi Fadhillah (2010) tentang

analisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Hasil penelitian kedua peneliti tersebut memiliki hasil yang sama yaitu hasil penelitian adalah variabel stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan, serta variabel stress kerja yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Serta penelitian tentang variabel hubungan kerja terhadap kepuasan kerja diteliti oleh Matalia (2012), dengan judul pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat pemerintah daerah provinsi Bali. Hasil dari penelitian ini adalah variabel hubungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan fenomena dan didukung dengan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk penelitian di PTP Nusantara XII (Persero) Zeelandia Tanggul, Jember dengan Judul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN DUKUNGAN SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PTP NUSANTARA XII ZEELANDIA, JEMBER”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dari itu pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Stress kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember
- b. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.

- c. Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.
- d. Apakah hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.
- b. Menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.
- c. Menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh variabel dukungan sosial pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.
- d. Menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi dukungan sosial pada PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Pihak Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan dengan stress kerja, hubungan kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja. Sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stress kerja, hubungan kerja dan dukungan sosial, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Beberapa definisi menurut dari berbagai sumber yang menjelaskan pengertian kepuasana kerja adalah sebagai berikut : menurut Setyanti (2009:27) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak 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.

Handoko (2011:193) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Setyanti (2009:27) mengutip dari

pendapat Wexley dan Yuki berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “*the way an employees feels about this or her job*”. Artinya, kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Seangkan menurut Snell (2014:169) apabila seseorang merasa diperlakukan secara adil dari hasil yang ia terima atau pada proses yang digunakan, mereka akan merasa puas. Seseorang pekerja yang puas tidak selalu lebih produktif dibandingkan dengan seorang pekerja yang tidak puas, kadang kala, seseorang merasa senang dengan pekerjaannya karena ia tidak harus kerja keras. Akan tetapi ketidakpuasan dalam bekerja jika digabungkan pada banyak individu, akan menciptakan tenaga kerja yang lebih mungkin akan menunjukkan perilaku :

- a) Pergantian karyawan yang tinggi ;
- b) Ketidakhadiran tinggi;
- c) Kurangnya perilaku sebagai warga organisasi yang baik diantara karyawan;
- d) Lebih banyak keluhan dan tuntutan hukum;
- e) Pemogokan
- f) Pencurian, sabotase, dan kekerasan;
- g) Kesehatan mental dan fisik yang rendah;
- h) Kecelakaan kerja;
- i) Layanan pelanggan yang rendah;
- j) Dan profit dan produktifitas rendah.

Dari berbagai definisi mengenai kepuasan kerja, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap, perasaan, dan emosi seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaannya,

merasa diperlakukan secara adil dan hasil yang diterima sesuai dengan kerjanya maka karyawan tersebut mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani akan tampak dengan sikap ataupun respon karyawan itu sendiri akan betah bekerja pada organisasi tersebut. dengan hasil positif dari kepuasan yang ditunjukkan oleh karyawan tentunya memiliki faktor-faktor penentu.

Menurut Setyanti (2009:29) terdapat beberapa indikator yang memepengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terdiri atas lima faktor:

- a. Pembayaran, seperti gaji atau upah, karyawan menginginkan sistem upah dan kebijaksanaan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya.
- b. Pekerjaan itu sendiri, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang member kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
- c. Rekan kerja, bagi kebanyakan karyawan rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dan mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.
- d. 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 keryawan 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.

- e. Kepenyeliaan (*supervise*), *supervise* mempunyai peran yang penting dalam manajemen. *Supervise* berhubungan dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai *supervise* yang adil, terbuka, dan mau bekerjasama dengan bawahan

Sedangkan Wiranti (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan.
2. Ganjaran yang pantas
Karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar komunikasi, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
4. Rekan kerja
Rekan kerja yang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan ke kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seseorang individu yang lebih terpuaskan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres kerja

Ivancevich (2006:295) mendefinisikan stress dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stress, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Itulah stress sendiri telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literature. Akan tetapi, hampir semua definisi ini dapat ditempatkan ke dalam dua kategori, stress dapat didefinisikan sebagai suatu stimulus atau suatu respons. Definisi stress sebagai suatu stimulus menganggap stress sebagai jumlah karakteristik atau peristiwa yang mungkin menghasilkan konsekuensi yang tidak beraturan. Dalam definisi stress sebagai suatu respons terhadap sejumlah stimulus, yang disebut stressor. Sebuah stressor merupakan sebuah peristiwa atau situasi eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya. Akan tetapi stress lebih dari hanya sekedar sebuah respons terhadap suatu stressor. Dalam definisi respons, stress merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dan respons individual. Dengan menggunakan definisi respons, kami akan mendefinisikan stress sebagai “suatu respons adaptif dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang”. menurut Mangkunegara (2005 : 28) stress kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2011:200) stress adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (2005:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak dapat diatasi dengan baik

biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang yang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun diluarnya. Sedangkan Daft (2006:290) mengatakan stress adalah respons psikologis dan emosional dari seseorang individu terhadap pemicu eksternal yang memberikan tuntutan fisik atau psikologis pada individu tersebut dan menciptakan ketidakpastian serta kurangnya control diri ketika hasil yang penting dipertaruhkan.

Secara garis besar berdasarkan pengertian stress dari para ahli dapat disimpulkan bahwa stress adalah suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*contrains*), atau tuntutan (*demands*) yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Reaksi orang-orang pada stressor akan beragam, bergantung pada kepribadian masing-masing, sumber daya yang tersedia untuk membantu mengatasi stress tersebut, dan konteks di mana stress tersebut terjadi. Ketika tingkat stress rendah jika dibandingkan dengan sumber daya seseorang untuk menghadapi stress tersebut akan menjadi tekanan yang positif, yang memicu perubahan dan pencapaian yang memang dikehendaki. Namun stress yang berlebihan akan diasosiasikan dengan konsekuensi negatif, diantaranya adalah tidur tidak nyenyak, penyalahgunaan obat-obatan dan alcohol, sakit kepala, penyakit kulit, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung. Orang yang mengalami dampak buruk dari stress berlebih mungkin akan lebih mudah tersinggung dan menarik diri dari orang-orang di tempat kerjanya, lebih sering tidak masuk, dan memiliki lebih banyak masalah kesehatan (Daft, 2006:291)

2.1.2.2 Penyebab Stress Kerja

Penyebab stress kerja tidak hanya disebabkan oleh salah satu faktor penyebab saja, namun stress bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Seperti menurut Mangkunegara (2005:28) Penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak

memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja .

Menurut Luthans 2006 (dalam Fadhillah 2010) faktor penyebab stress ada beberapa faktor , yaitu :

a. Stressor Ekstraorganisasi

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

b. Stressor Organisasi

Yaitu penyebab stress yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada kraywan.

c. Stressor Kelompok

Yaitu penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinterkasi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

d. Stressor Individual

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

Menurut Siagian (2005:300) yang mengutip dari pendapat para ahli mengatakan stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang ia akan mengalami stress.

Berikut penyebab stress menurut Handoko (2011:200) :

1. Pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi penyebab stress yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyelisian yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja, seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggungjawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

2. Di luar pekerjaan

Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat adalah beberapa contoh penyebab stress tersebut.

2.1.2.3 Konsekuensi Stres

Stress menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara. Misalnya, seseorang yang sedang mengalami stress dengan level yang tinggi dapat berkembang menuju tekanan darah tinggi, luka lambung, iritabilitas, sulit dalam pengambilan keputusan rutin, kehilangan selera makan, kecenderungan memperoleh kecelakaan dan lain-lain serupa itu. Semua gejala-gejala itu dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum menurut (Robbins, 1996:228) :

a. Gejala-gejala fisiologis

Kebanyak perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terjadi karena topik itu diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini menunjukkan kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,

meningkatkan tekanan darah, menimbulkan rasa sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

b. Gejala-gejala psikologis

Stress dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan kerja. Memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress . tetapi stress kerja muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, muntah darah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala-gejala perilaku

Gejala-gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluar karyawan, juga perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bertambahnya minuman alcohol, bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.2.4 Tindakan – Tindakan Untuk Mengurangi Stres

Stress yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hanya saja kaitan ini adalah ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stress oleh karena mampu mengatasi sendiri. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuan menghadapi stress rendah. Yang jelas ialah bahwa stress yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan “*burnout*”. Suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik akibat stress yang berlanjut dan tidak teratasi (Handoko, 2011:20) .

Berikut menurut Ivancevich (2006:312) usaha untuk mencegah atau mengelola stress :

- a. Program pelatihan untuk mengelola dan mengatasi stress;
- b. Merancang ulang pekerjaan untuk meminimalkan stressor;

- c. Mengubah gaya manajemen sehingga memasukkan lebih banyak dukungan dan bimbingan untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka;
- d. Jam kerja yang lebih fleksibel dan perhatian yang diberikan kepada keseimbangan kehidupan kerja/keluarga dan kebutuhan seperti perawatan anak dan orang tua usia lanjut;
- e. Komunikasi dan praktik *team building* yang lebih baik;
- f. Umpan balik yang lebih baik atas kinerja pekerja ekspektasi manajemen.

2.1.3 Hubungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Hubungan Kerja

Pengertian Hubungan Kerja Pada dasarnya, [hubungan kerja](#) yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa [hubungan kerja](#) sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. (www.sarjanaku.com). Dalam Matalia (2012) Komunikasi dalam hubungan kerja juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi. Karena komunikasi dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para pegawai dengan fungsi organisasi. Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.3.2 Peranan Hubungan Kerja Yang Baik Antar Karyawan Akan Terlihat Pada

Suasana Kerja yang (elib.unikom.ac.id):

- a. Tidak terdapat konflik antar karyawan
- b. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya
- c. Setiap masalah yang diselesaikan pun penuh kekeluargaan.

d. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman

e. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain (elib.unikom.ac.id) :

1. Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.
2. Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerja bagi para bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

2.1.3.3 Indikator Dalam Hubungan Kerja

Menurut Matalia (2012) komunikasi dalam hubungan kerja juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi. Karena komunikasi dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para pegawai dengan fungsi organisasi.

Berikut Indikator hubungan kerja menurut (Matalia, 2012) :

- a. Bantuan pada rekan kerja
- b. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- c. Atasan bersikap konsisten dengan perintah-perintahnya
- d. Informasi mengenai tugas dan tanggung jawab selalu disampaikan atasan
- e. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

2.1.4 Dukungan Sosial

2.1.4.1 Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial menurut Ivancevich (2006:311) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial bisa berbentuk dukungan emosi (mengeksperikan kekhawatiran, mengindikasikan kepercayaan, meningkatkan harga diri, dan mendengarkan); dukungan penilaian (menyediakan umpan balik dan afirmasi); atau dukungan informasi (memberikan nasihat, memberikan saran menyediakan pengarahan). Orang yang dapat berperan sebagai sumber kerja dapat mencakup supervisor, rekan kerja, bawahan dan konsumen, atau seseorang di luar tempat kerja yang dikenal oleh karyawan (keluarga). Sumber dukungan di luar ruang lingkup pekerjaan dapat mencakup anggota keluarga (dekat maupun berkaitan), teman tetangga, pemberi nasihat (kiyai, pendeta misalnya), professional kesehatan (dokter, psikolog, konselor), dan kelompok *self-help* (*alcoholics anonymous, weigh watchers*).

Terdapat empat jenis definisi dukungan sosial menurut Isnovijanti (2004) yaitu : a. berdasarkan kebanyakan kontak sosial. Definisi dukungan sosial dilihat dari banyaknya kontak sosial yang dilakukan individu. Pengukuran dukungan kontak sosial ini dilihat dari status perkawinan, hubungan dengan saudara, teman atau keanggotaan dalam kegiatan organisasi informasi. b. berdasarkan jumlah pemberi dukungan, dukungan sosial diartikan sebagai jumlah orang yang memberikan bantuan kepada seseorang yang membutuhkan. Semakin banyak orang yang memberikan bantuan, semakin sehat kehidupan orang tersebut, c. berdasarkan keterdekatan hubungan, pengertian dukungan sosial dalam hal ini mendasarkan pada kualitas hubungan yang terjalin antara pemberi dan penerima dukungan, bukan pada kuantitas pertemuan, d. berdasarkan tersedianya pemberi dukungan.

Dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun non verbal yang berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran seseorang yang mendukung dimana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak yang menerima dukungan sosial. Dukungan sosial dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi oleh seseorang. Oleh karena itu, pengertian dukungan sosial dalam penelitian ini dapat disimpulkan dukungan sosial merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi antar pribadi yang melibatkan salah satu aspek emosi, penilaian, informasi, dan instrumen sehingga dapat mereduksi beban yang diterima oleh individu.

2.1.4.2 Sumber-Sumber Dukungan Sosial

Isnovijanti (2004) mengemukakan terdapat empat bentuk dukungan sosial yaitu :

a. Dukungan emosional

Perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberi perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli, dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan ini paling sering muncul pada interaksi sosial antar individu.

b. Dukungan instrumental

Merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan financial.

c. Dukungan informasi

Berupa saran, nasehat atau berupa *feed back* yang individu yang didukungnya

d. Dukungan penilaian

Berupa penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan atau perasaan pada individu yang lainnya.

Dan menurut Isnovijanti (2004) sumber dukungan sosial ada tiga macam yaitu :

1. Pasangan hidup (suami atau istri), merupakan dukungan dari pasangan hidup yaitu dari suami atau istri dan keluarga yang lebih berperan pada dukungan emosional.
2. Keluarga, dukungan sosial ini didapat dari mereka yang secara signifikan berpengaruh terhadap individu.
3. Dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat mereduksi beban yang diterima dalam pekerjaan,.

Dukungan sosial merupakan suatu transaksi interpersonal yang melibatkan bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrument yang diterima individu sebagai anggota jaringan sosial. Dan hal yang mendukung adanya dukungan sosial ini adalah sikap peduli dari rekan kerja, atasan dan pasangan hidup, sikap menghargai dari rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup, serta sikap percaya terhadap rekan kerja, atasan dan pasangan hidup (Fadhillah, 2010). Robbins (1998:30) menyatakan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stress. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi – yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir. Dengan demikian dimensi dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Rekan kerja
- b. Atasan
- c. Pasangan hidup/keluarga

2.1.5 Pengaruh Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja

Stress adalah suatu respons adaptif dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich (2006:296) bahwa stress yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan kerja dapat dihubungkan dengan sejumlah hasil disfungsional termasuk perputaran karyawan, absen yang meningkat, dan kinerja pekerjaan yang menurun.

2.1.6 Pengaruh Stress Kerja dengan Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Dukungan Sosial

Dukungan sosial menurut Ivancevich (2006:311) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Menurut Siagian (2005:300) stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang yang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun diluarnya. Dalam Erni (1995) yang dikutip dari Fadhillah (2010) mengemukakan dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan dan aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antar karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan menuntut hubungan saling membantu. Jelas disini tampak pengaruh dukungan sosial sangat besar dalam membantu pemulihan stress kerja yang dialami oleh karyawan. Seorang karyawan yang mendapatkan dukungan sosial secara penuh, stress kerja mungkin akan menjadi pandangan yang positif, yang memicu perubahan dan pencapaian yang memang dikehendaki (Daft, 2006:311). Kondisi tersebut akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan mampu

melakukan tugasnya dengan baik sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan, seperti menurut Handoko (2011:193) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.7 Pengaruh Antara Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengertian hubungan kerja bahwa sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. (www.sarjanaku.com). Menurut Manulan 2001 (dalam Matalia 2012) komunikasi dalam hubungan kerja juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi. Karena komunikasi dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para pegawai dengan fungsi organisasi.

Menurut Setyanti (2009:27) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak 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. Jelas disini lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan salah satu bagian dari lingkungan kerja karyawan adalah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan kerja dengan rekan kerja. Karena Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja (Matalia 2012).

2.1.8 Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial

Pada dasarnya, [hubungan kerja](#) yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan di mana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Hubungan kerja merupakan hubungan kerja keatasan ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

Dukungan sosial menurut Ivancevich (2006:311) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dukungan sosial bisa berbentuk dukungan emosi (mengeksperikan kekhawatiran, mengindikasikan kepercayaan, meningkatkan harga diri, dan mendengarkan); dukungan penilaian (menyediakan umpan balik dan afirmasi); atau dukungan informasi (memberikan nasihat, memberikan saran menyediakan pengarahan). Orang yang dapat berperan sebagai sumber kerja dapat mencakup supervisor, rekan kerja, bawahan dan konsumen, atau seseorang di luar tempat kerja yang dikenal oleh karyawan (keluarga). Dengan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan ataupun dengan rekan kerja secara tidak langsung akan memberikan dukungan sosial dari rekan kerja yang nantinya akan dapat mengatasi pemasalahan pada lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman. Penting bagi karyawan untuk menjaga keharmonisan hubungan kerja dalam suatu organisasi. Karena Hubungan kerja yang menyenangkan

akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja (Matalia 2012).

2.2 Penelitian Terdahulu

Maya Ichigoo (2013) meneliti Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Penelitian dilakukan pada PT. Patut Patug Patju (Tripat) Lombok Barat. Hasilnya yaitu variabel stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena adanya variabel moderasi yang cukup kuat dalam mengimbangi faktor yang bisa mengimbangi stress pada karyawan, dukungan sosial memoderasi hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja.

M. Luthfi Fadhilah (2010) tentang analisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. Penelitian yang dilakukan di PT. coca cola Amatil Indonesia, Jawa Tengah. Hasil penelitian adalah variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta variabel stress kerja yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif.

We Timangratuogi (2012), meneliti tentang pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian sales/penjualan. Penelitian pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan signifikansi negatif antara variabel stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian penjualan.

Matalia (2012), meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat pemerintah daerah provinsi bali. populasi adalah seluruh pegawai sekretariat Pemerintah daerah Provinsi Bali. Hasil dari penelitian ini adalah variabel hubungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan.

Table 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Independen	Dependen		
Maya Ichigoo (2013)	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel mderating. pada PT. Patut Patug Patju (Tripat) Lombok Barat	1. Stress Kerja 2. Dukungan Sosial	Kepuasan Kerja	Model Analisis Regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak	Hasilnya yaitu sumber stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena adanya variabel moderasi yang cukup kuat dalam mengimbangi faktor yang bisa mengibangi stress pada karyawan, dukunagn sosial memoderasi hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja.

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Independen	Dependen		
M. Luthfi Fadhillah (2010)	Analisis Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (PT. Coca ColaAmatil Indonesia,)	1.StressKerja 2. Dukungan Sosial (Variabel Moderatin g)	Kepuasan Kerja	Model Analisis Regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak	Variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, serta variabel stress yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif.
We Timangratuogi (2012)	Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan karyawan bagian sales/penjualan. Penelitian pada PT. indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor	Stress Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Terdapat hubungan signifikansi negatif antara variabel stress dengan kepuasan kerja karyawan bagian penjualan

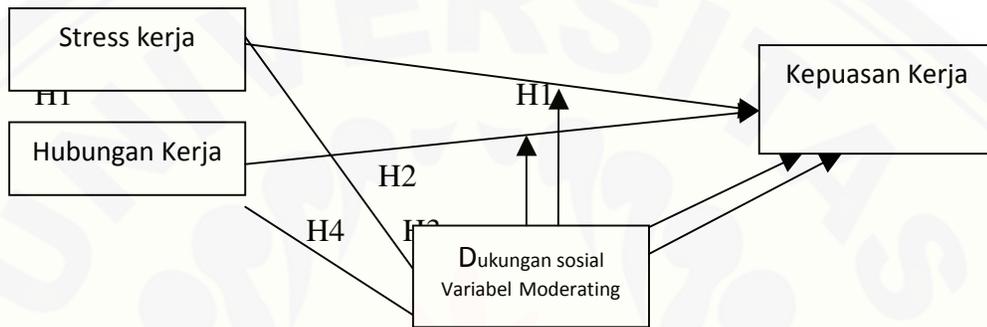
Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian		Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Independen	Dependen		
Matalia (2012)	Pengaruh kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Skretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali	1. Kepemimpinan 2. Hubungan Kerja	1. Pengembangan Karir 2. Kepuasan Kerja	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	Variabel hubungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka penelitian teoritis yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teori yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut ini

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Data diolah, 2015

2.4 Hipotesis

Stress adalah suatu respons adaptif dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan oleh Ivancevich (2006:296) bahwa stress yang berlebihan meningkatkan ketidakpuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress yang dialami karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan We Timangratuogi (2012) dan M. Luthfi Fadhilah (2010) dengan hasil penelitian Terdapat hubungan signifikansi negatif antara variabel stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian penjualan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Stress kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember, Jawa Timur

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Seperti yang dikatakan Setyanti (2009:27) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jelas disini lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan salah satu bagian dari lingkungan kerja karyawan adalah hubungan kerja, yaitu hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan kerja dengan bawahan. Karena Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja (Matalia 2012).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Matalia (2012) dengan hasil penelitian Variabel hubungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan. Dari penjelasan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga Hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember, Jawa Timur.

Dukungan sosial menurut Ivancevich (2006:311) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima seseorang melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok. Dalam Erni (1995) yang dikutip dari Fadhillah (2010) mengemukakan dua alasan penting keberadaan dukungan sosial. Pertama, individu membutuhkan bantuan orang lain bilamana tujuan dan aktivitas pekerjaan demikian luas dan kompleks sehingga tidak dapat menyelesaikan sendiri. Kedua, hubungan antar karyawan itu mempunyai nilai sebagai tujuan yaitu pekerjaan menuntut hubungan saling membantu. Jelas disini tampak pengaruh dukungan sosial sangat besar dalam membantu pemulihan stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Seperti yang pendapat Daft (2006:311) apabila seorang karyawan mendapatkan dukungan sosial yang penuh, stress kerja mungkin akan menjadi pandangan yang positif, yang memicu perubahan dan pencapaian yang memang dikehendaki. Berdasarkan pendapat Daft stress kerja akan berubah menjadi positif apabila mendapatkan dukungan sosial yang penuh dari lingkungan kerjanya sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Didukung penelitian yang dilakukan oleh Maya Ichigoo (2013) dan M. Luthfi Fadhillah (2010) dengan hasil penelitian stress kerja yang dimoderasi dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

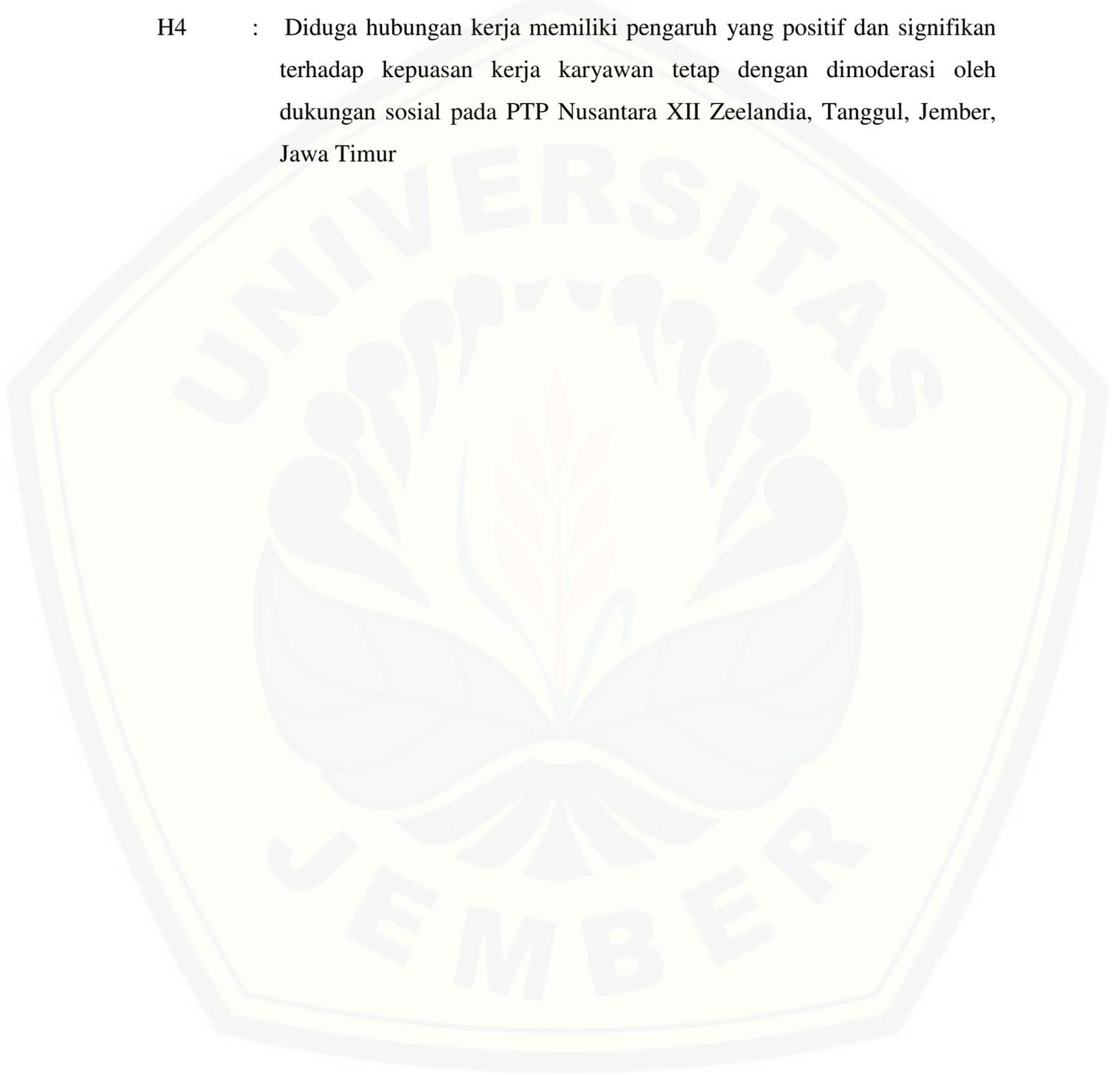
H3 : Diduga stress .kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh dukungan sosial pada PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember, Jawa Timur.

Dalam penelitian oleh Matalia (2012) menyebutkan bahwa hubungan kerja antar karyawan yang baik akan terlihat suasana kerja yang :1. Tidak terdapat konflik antar karyawan, 2. Setiap masalah yang diselesaikan pun penuh kekeluargaan.3. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban. Sedangkan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan akan terlihat suasana seperti : 1. Para karyawan betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya, 2. Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung bukan seorang majikan yang menakutkan, 3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya. Dukungan sosial merupakan variabel yang dapat membantu mengatasi stress kerja yang dialami oleh karyawan. Dan hal yang mendukung adanya dukungan sosial ini adalah sikap peduli dari rekan kerja, atasan dan pasangan hidup, sikap menghargai dari rekan kerja, atasan, dan pasangan hidup, serta sikap percaya terhadap rekan kerja, atasan dan pasangan hidup (Fadhillah, 2010). Sehingga dengan adanya dukungan sosial ini akan memperkuat hubungan kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja tersebut. Karena Hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan

kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja (Matalia 2012).

Sehingga peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

- H4 : Diduga hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh dukungan sosial pada PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember, Jawa Timur



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi. Konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang dijadikan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan. Rancangan penelitian ini merupakan bagian penting dalam metode penelitian, karena akan memberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan permasalahan.

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan rumusan masalah penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel sehingga penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi dan Uji Nilai Selisih Mutlak.

Instansi yang menjadi objek penelitian adalah PTP Nusantara XII Tanggul, Jember. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh langsung variabel stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Pengertian populasi dapat diartikan kumpulan dari seluruh elemen sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya

(Supranto, 2008:22). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja pada PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember sebanyak 97 orang.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi (Supranto 2008:23). Pengambilan sampel disini didasarkan atas jumlah pegawai tetap yang ada pada instansi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam mengambil kesimpulan.

Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel dalam metode ini adalah *Simple Random sampling* dimana semua karyawan tetap memiliki peluang untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya, sampel haruslah benar-benar menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi sebenarnya.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini menerapkan rumus Yamane (Fadhillah 2010). Adapun rumus Yamane adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + d}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

d = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan

sampel yang masih dapat ditolerir (dalam hal ini di tentukan 5 %)

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah anggota yang telah diketahui dapat ditentukan jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} &= \frac{\dots}{\dots + (\dots)} \\ &= 78.22 \\ &= 78 \text{ (Dibulatkan)} \end{aligned}$$

Jumlah minimal sampel yang diambil adalah sebanyak 78 responden.

Pada saat penelitian dari 78 kuesioner yang disebar, namun hanya 63 kuesioner yang kembali dan dapat diolah oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena kuesioner hilang di tempat penelitian pada saat pengembalian perusahaan hanya mengembalikan 63 dari 78 kuesioner yang telah disebar.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Dalam hal ini yang diperoleh berasal dari :

1. Data primer. Yaitu data yang didapat secara langsung dari sumber informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian dan hasil observasi terhadap fenomena yang diteliti. Data tersebut data mengenai stress kerja, hubungan kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder, data yang didapat secara tidak langsung dari sumber informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Misalnya laporan-laporan, dokumen-dokumen, literature dan bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian ini, berupa struktur organisasi, tugas dan fungsi serta wewenang pegawai yang diperoleh dari PTP Nusantara XII, tanggul, Jember.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung menyebarkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Kuisisioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Studi pustaka, yaitu teknik pengambilan data dengan membaca, mengumpulkan informasi serta data-data yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Identifikasi variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Yang termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Variabel X_1 : Stress Kerja
 - 2) Variabel X_2 : Hubungan Kerja

- b. Variabel Moderating (X), Yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel moderating adalah dukungan sosial (X_3).
- c. Variabel dependen atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel bebas adalah kepuasan kerja.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang dipergunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel eksogen atau variabel bebas (X)
 - 1. Stress (X_1) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan karyawan tetap yang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun diluarnya.

Indikator untuk mengukur stress kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Jember:

- a. Stress Ekstraorganisasi
 - 1) Perubahan teknologi yang semakin canggih
 - 2) Menjadi mudah marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja
 - 3) Tuntutan tugas yang tidak menyenangkan

b. Stress organisasi

- 1) Kesulitan dalam memenuhi standar kerja
- 2) Beban pekerjaan yang berlebihan
- 3) Tidak ada kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

c. Stress individu

- 1) Kurangnya waktu untuk istirahat
- 2) Mendapatkan informasi yang cukup terkait pelaksanaan pekerjaan
- 3) Ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki dengan tugas yang dihadapi di tempat kerja

d. Stress kelompok

- 1) Kurangnya kerjasama
- 2) Instruksi atasan yang kurang jelas
- 3) Akan menerima pekerjaan di perusahaan lain

2. Hubungan kerja (X_2) adalah sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Komunikasi dalam hubungan kerja juga tidak kalah penting dalam suatu organisasi. Karena komunikasi dalam hubungan kerja berlaku sebagai suatu rantai koordinasi antara para karyawan tetap PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia, Tanggul dengan fungsi organisasi.

Indikator hubungan kerja :

- f. Bantuan pada rekan kerja

- g. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja
- h. Atasan bersikap konsisten dengan perintah-perintahnya
- i. Informasi mengenai tugas dan tanggung jawab selalu disampaikan atasan
- j. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

b. Variabel Moderating

Dukungan sosial (X_3) dapat didefinisikan sebagai rasa nyaman, bantuan atau informasi yang diterima karyawan tetap PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia, Tanggul melalui kontak formal atau informal dengan individu atau kelompok

Indikator dukungan sosial:

1. Dukungan dari rekan kerja
 - a) Rekan kerja dapat diandalkan ketika menghadapi masalah yang berat
 - b) Rekan kerja mau mendengarkan permasalahan yang dihadapi
 - c) Rekan kerja mau memberikan bantuan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan yang dihadapi
2. Dukungan dari atasan
 - a) Atasan memberikan saran yang berguna agar dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi.
 - b) Atasan melakukan pengambilan keputusan secara adil dan bijaksana
 - c) Atasan memberikan dorongan dan semangat kerja

3. Dukungan dari keluarga

- a) Keluarga memperhatikan permasalahan yang dihadapi
- b) Keluarga memberikan bantuan yang berkaitan dengan permasalahan pekerjaan.
- c) Bila mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan, keluarga memberikan petunjuk cara penyelesaian.

c. Variabel Terikat (Y)

Kepuasan kerja (Y) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan tetap PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia, tanggul memandang pekerjaan mereka.

Indikator Variabel kepuasan kerja :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan promosi
5. Kepuasan dengan penyelia (supervise)

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapat mengenai suatu pertanyaan, dengan skala penilaian 1 sampai dengan 5.

Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negative (minimal) diberi nilai paling kecil (1)

Skala pengukuran persepsi responden (skala likert 1 s/d 5) untuk variabel (hubungan kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 3 : Cukup Setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat Setuju

Skala pengukuran persepsi responden (skala likert 1 s/d 5) untuk variabel (stress kerja)

Skor 1 : Sangat Setuju

Skor 2 : Setuju

Skor 3 : Cukup Setuju

Skor 4 : Tidak Setuju

Skor 5 : Sangat Tidak Setuju

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum penelitian dilakukan, perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan relibilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan. Pengujian validitas dan

reliabilitas daftatar pertanyaan ini dimaksudkan agar daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian memiliki tingkat validitas dan realibilitas memenuhi batasan yang disyaratkan.

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk memastikan instrument tersebut merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Validitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Perhitungan uji validitas dapat dihitung sebagai berikut :

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

Kriteria pengujian yang digunakan untuk menemukan setiap item kuesioner dinyatakan valid atau tidak adalah jika r hitung yang merupakan nilai dari correlated item - total correlation lebih besar dari r table dan nilainya positif. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r table berarti instrument pengukuran tersebut tidak valid (Ghozali, 2006)

Sementara itu uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat ukur yang digunakan adalah dengan uji statistic *cronbach alpha* (α). Perhitungan α dapat dihitung sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{1}{1 + (\dots)}$$

Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliable jika memberikan alpha lebih dari 0.60 (Ghozali, 2006)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa dalam model regresi yang digunakan terdistribusi normal dan tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu ke pengamatan yang lain bersifat tetap (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastik pada suatu model dengan menggunakan metode formal Glejser-test

c. Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai Variance inflation factor atau VIF. Jika VIF lebih kecil dari 0.10 atau lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai VIF berada pada kisaran 0.10 sampai 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, multikolinieritas terjadi bila angka tolerance menjauhi 1. Bila ada variabel independen yang terkena multikolinieritas, maka penanggulangannya adalah salah satu variabel tersebut dikeluarkan (Ghozali, 2006).

d. Pengujian Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (error term) pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam regresi digunakan *Durbin Watson* dan *Statistic Test*.

3.7.3 Metode Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden. Metode penganalisaan data digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistic menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = Slope

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Hubungan Kerja

e = Residual atau Prediction Error

b. Uji Nilai Selisih Mutlak

Tujuan dari Uji Nilai Selisih Mutlak adalah untuk mengetahui apakah variabel moderating memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh stress kerja, dan nilai selisih mutlak antara stress kerja dengan dukungan sosial dan pengaruh hubungan kerja dan nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier untuk menguji pengaruh moderasi dengan nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006). Dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3\text{abs}X_1 - X_3 + b_4\text{abs}X_2 - X_3 \quad (2)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b = *Slope*

X₁ = Stress Kerja

X₂ = Hubungan Kerja

X₃ = Dukungan Sosial

absX₁_X₃ = Nilai Selisih Mutlak Antara X₁ dan X₃

absX₂_X₃ = Nilai Selisih Mutlak Antara X₂ dan X₃

e = Error

Jika variabel dukungan sosial merupakan moderating variabel, maka koefisien b₄ harus signifikan pada (0.05 atau 0.10) (Ghozali, 2006).

3.7.4 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Formulasi pengambilan keputusan sebagai berikut :

$H_0 : b_i = 0$ berarti variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen

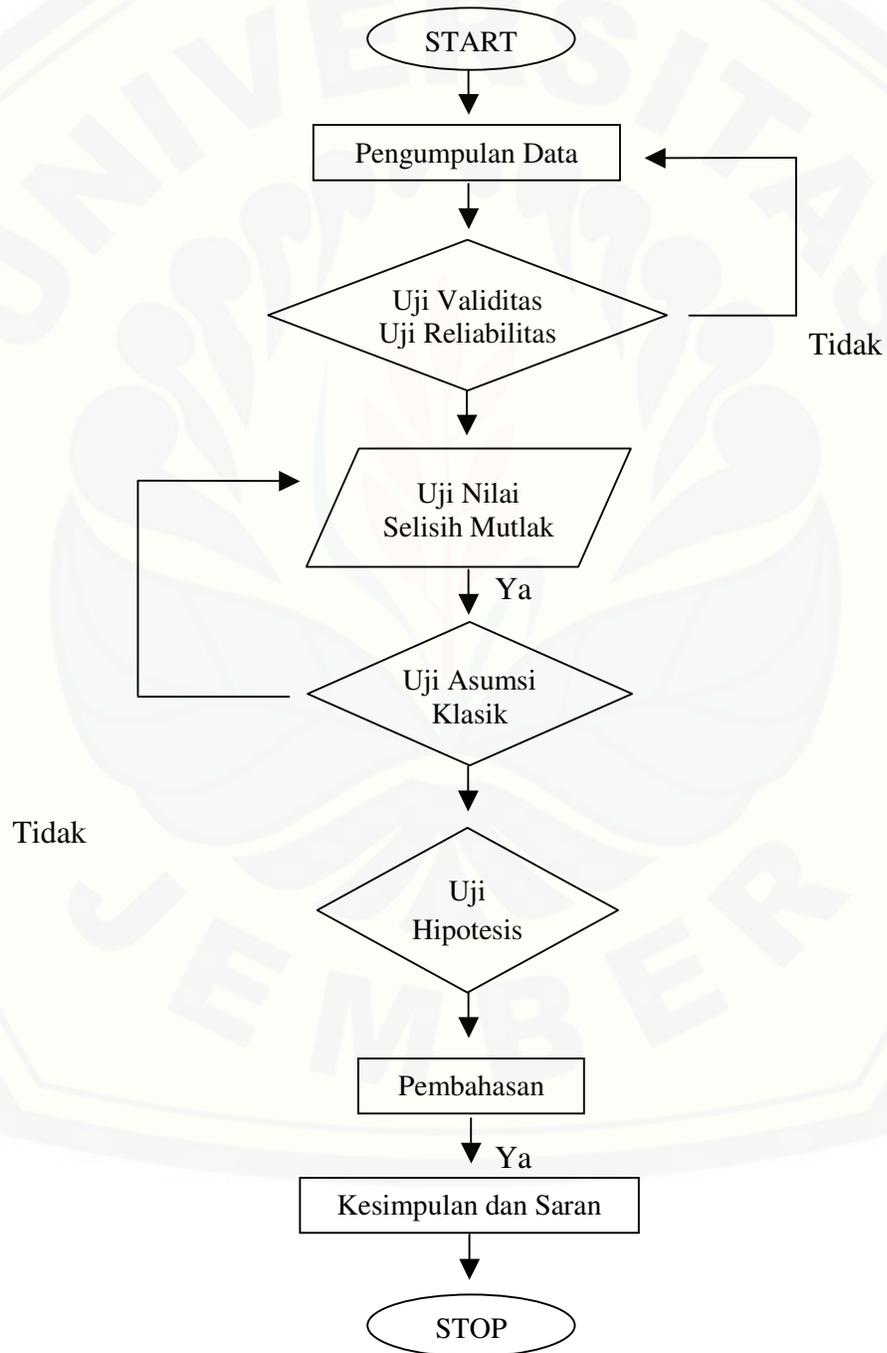
$H_0 : b_i \neq 0$ berarti variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada uji statistic t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{table} dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ tingkat signifikan ($sig < 0.05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ tingkat signifikan ($sig > 0.05$), maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mempermudah dan memperjelas dalam pemecahan masalah dapat dilihat pada Gambar berikut



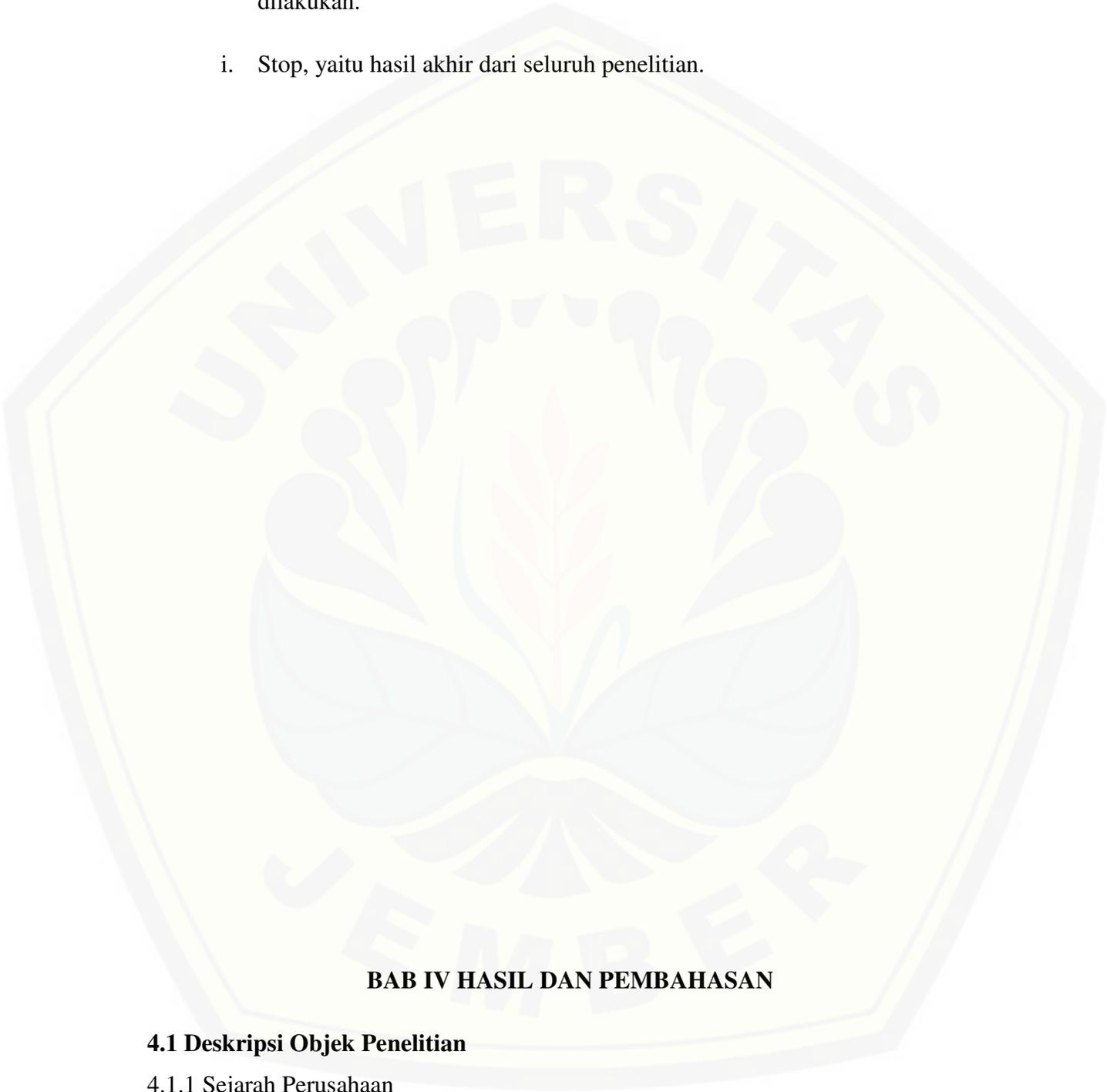
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start, merapikan tahap awal atau tahap persiapan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer maupun data sekunder.
- c. Uji validitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang akan diukur.
- d. Uji realibilitas, yaitu untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat perangkat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Namun jika hasil uji dinyatakan tidak valid atau tidak reliable kembali ke langkah sebelumnya.

- e. Analisis regresi, untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan Uji Nilai Selisih Mutlak, yaitu untuk mengetahui apakah variabel moderating memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- f. Uji asumsi klasik, yaitu untuk mengetahui adanya multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Namun jika terjadi Multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan adalah:
1. Tidak melakukan apa-apa (karena R^2 tinggi dan F_{hitung} signifikan)
 2. Menggunakan pooling data
 3. Menghapus salah satu variabel yang kolonier (sepanjang tidak menyebabkan *specification error*)
 4. Transformasi bentuk variabel
 5. Tambah data atau mencari data baru
 6. Menggunakan metode alternative: forward, backward, factor analisis
- Jika dari data dengan menggunakan glejser-test untuk mengetahui terjadi heteroskedastik pada suatu model dan terdapat mean model yang signifikan atau dibawah (0.1) maka disimpulkan terjadi heteroskedastik pada mean model tersebut. dan perlu dilakukan koreksi kembali.
- g. Uji hipotesis, yaitu uji Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dan uji t untuk menguji signifikansi dan ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat,

- h. Kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.
- i. Stop, yaitu hasil akhir dari seluruh penelitian.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Kebun Zeelandia adalah salah satu unit usaha PT Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) yang berkantor pusat (Direksi) di Surabaya. Secara geografis Kebun Zeelandia terletak di Desa Kramat Sukoharjo Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember (± 40 km) dari kota Jember. Kebun Zeelandia dalam sejarah terbentuknya mengalami beberapa perubahan baik nama maupun organisasinya. Beberapa perubahan nama yaitu :

- a. Sebelum Bulan Desember tahun 1957 Kebun Zeelandia adalah milik Belanda yang bergabung dalam RCMA.
- b. Bulan Desember tahun 1957 diambil oleh pemerintah Republik Indonesia bergabung dalam PRA UNIT BUDIDAYA. A.
- c. Tahun 1960 beralih bentuk menjadi kesatuan VI yang kantor Direksinya berkedudukan di Surabaya.
- d. Tahun 1963 berbentuk menjadi Direktoral Monokultur dan aneka tanaman (NTAN). Kebun Zeelandia masuk ke PPN XV yang direksinya berkedudukan di Jember.
- e. Tahun 1968 dua perusahaan (ANTAN XII dan KARET XV) digabung menjadi satu atap PNP XXIII yang akhirnya menjadi PT. Perkebunan XXIII yang berkantor di JL.Rajawali No. 44 Surabaya.
- f. Tahun 1971 Kebun Zeelandia dan Kebun Gondang semula dipimpin oleh 2 administratur digabung menjadi Kebun Zeelandia dengan satu administratur.
- g. Tahun 1995 digabung menjadi PTP kelompok Jawa Timur.
- h. Tanggal 11 Maret 1996 s/d saat ini menjadi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) PP RI No. 17 tanggal 14 Februari 1996 dan anggaran dasarnya dibuat dihadapan akta notaries Harun Kamil, SG No. 45 tanggal 11 Maret 1996 dengan pengesahan Menteri Kehakiman No. C2 8430 HT. 01.01 tahun

1996 tanggal 08 Agustus 1996 serta akta perubahan anggaran dasar perseroan tanggal 27 Mei 2000 yang dibuat oleh Notaris Justisia Soetandio, SH yang telah disetujui Menteri Hukum dan Perundang-Undangan RO No. 22590 HT. 01. 01 tahun 2000 tanggal 23 Oktober 2000.

- i. Dengan terbentuknya PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Kebun Sumberayu yang semula adalah kebun milik PTP XXIX dan dipimpin seorang adaministratur bergabung dengan Kebun Zeelandia.

4.1.2 Visi dan Misi PTP Nusantara XII (Persero) Kebun Zeelandia, Jember:

Visi :

Menjadi Perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh kembang berkelanjutan

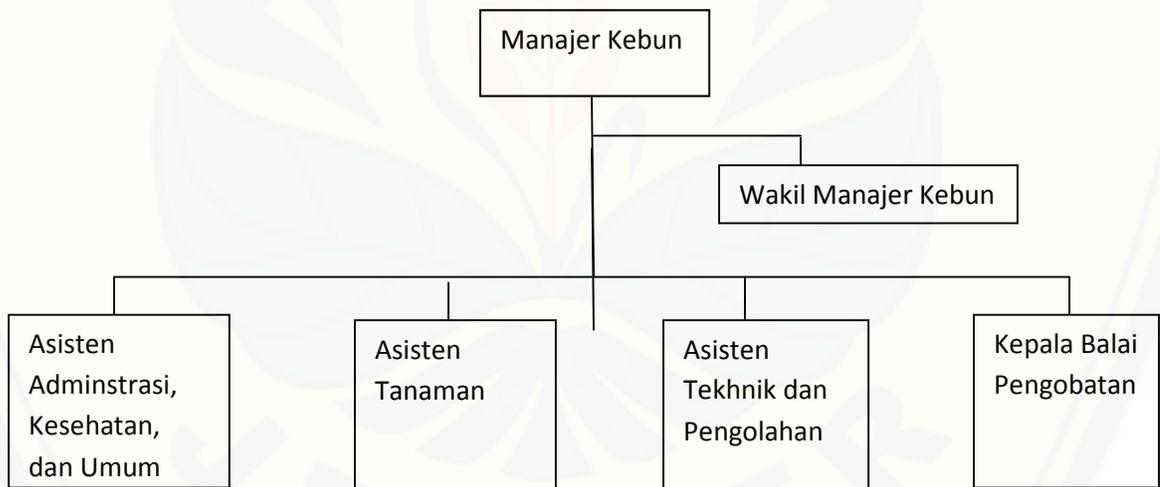
Misi:

- a. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.
- b. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (competitive advantage) melalui inovasi serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayan bermutu tinggi.
- c. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi SH *Sareholders* dan *stakeholders* lainnya.

- d. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).

4.1.3 Struktur Organisasi PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember, 2015



Sumber : PTP Nusantara XII (Persero), Zeelandia, Jember.

Keterangan :

a. Manajer Kebun bertugas:

1. Mengontrol dan melaporkan capaian produksi, mutu, rendemen, mengendalikan penggunaan modal kerja.
2. Menyusun rencana kerja bulanan Kebun, mengajukan permintaan modal kerja, melaporkan kegiatan kerja Kebun yang telah dilakukan, dalam bentuk laporan manajemen (LM).
3. Menyusun rencana kerja triwulan (PPAP).
4. Menyusun rencana kerja tahunan (RKAP).
5. Menyusun rencana kerja jangka panjang (RJP).

b. Wakil Manajer Kebun bertugas

- 1) Mengkoordinasikan penyusunan RKAP Kebun sesuai dengan tujuan Perusahaan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan
- 2) Mewakili Manajer dalam hal berhalangan melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan kewenangan yang diberikan
- 3) Melaksanakan pengawasan operasional terhadap Asisten Tanaman, Asisten Teknik & Pengolahan dan pencapaian produksi, mutu dan rendemen, untuk peningkatan nilai tambah unit usaha/kebun
- 4) Menghimpun dan mengevaluasi laporan produksi dan hama penyakit, menghimpun dan mengevaluasi perkembangan pelaksanaan investasi tanaman dan non tanaman

c. Asisten Administrasi, Keuangan, & Umum bertugas

1. Mengkoordinir dan menghimpun RKAP dari Bagian Kebun, Teknik & Pengolahan, Balai Pengobatan serta menyusun menjadi RKAP Kebun sesuai dengan tujuan perusahaan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan
2. Mengawasi dan membina administrasi serta keuangan kebun yang meliputi kantor, Bagian Kebun, Teknik & Pengolahan dan Balai Pengobatan,
3. Menyusun buku Kas dan Bank serta buku pembantu lainnya
4. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban kepada Manajer secara berkala dalam bidang administrasi dan keuangan, menyaksikan penyerahan hasil produksi kepada pengangkut berdasarkan order pengangkutan yang telah disahkan, mengawasi penggunaan biaya di semua tingkat pelaksanaan dan memberikan saran-saran perbaikan kepada Manajer.

d. Asisten Tanaman bertugas

- 1) Mempersiapkan dan mengusulkan RKAP sebagai bagian dari RKAP Kebun kepada Manajer sesuai tujuan perusahaan
- 2) Menyusun kebutuhan tenaga kerja dan mengupayakan pemenuhannya untuk tugas-tugas di bagian sesuai rasio tenaga kerja yang efektif dan efisien.
- 3) Melaksanakan pekerjaan kultur teknis kebun sesuai RKAP dan pedoman yang telah disetujui/ditetapkan
- 4) Membina, membimbing dan memberikan petunjuk kepada bawahannya di bidang teknis tanaman untuk meningkatkan produktivitas, mutu dan prestasi kerja.
- 5) Membina hubungan baik dengan instansi terkait (para pemangku kepentingan) di lingkungan Bagian yang bersangkutan.

- 6) Menyelenggarakan administrasi Bagian yang meliputi bidang tanaman, roll (presensi karyawan), upah dsb
 - 7) Mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja bawahan di bidang teknis tanaman dan administrasi Bagian serta mengambil langkah-langkah perbaikan/penyempurnaan.
- e. Asisten Teknik & Pengolahan bertugas
1. Mempersiapkan dan mengusulkan RKAP bidang teknik dan pengolahan sebagai bagian dari RKAP kebun kepada Manajer sesuai pedoman yang telah ditetapkan,
 2. Menyusun kebutuhan tenaga kerja dan mengupayakan pemenuhannya untuk tugas-tugas di bidang teknik dan pengolahan sesuai rasio tenaga kerja yang efektif dan efisien
 3. Mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja bawahan di bidang teknik & pengolahan serta administrasinya untuk mengambil langkah-langkah perbaikan/penyempurnaan.
- f. Kepala Balai Pengobatan bertugas :
- 1) Bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan balai pengobatan dengan unit pelaksanaanya
 - 2) Mengkoordinis petugas-petugas pada unit pelayanan agar fungsinya berjalan dengan baik
 - 3) Membuat daftar standart obat

4.1.4 Diskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul yang keseluruhan populasinya berjumlah 97 orang. Dari jumlah tersebut hanya diambil 78 orang, dari 78 kuesioner yang disebar hanya 63 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, dimana dalam teknik ini semua karyawan memiliki peluang yang bisa dijadikan sampel.

Berikut adalah data jumlah karyawan tetap berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan :

Tabel 4.1 Data Seluruh Karyawan Tetap

Jenis Data	Jumlah	Presentase
Usia	≤20 tahun	5
	21-30 tahun	21
	31-40 tahun	35
	41-50 tahun	25
	≥51 tahun	11
Jumlah		97
Jenis Kelamin	Laki-laki	56
	Perempuan	41
Jumlah		97
Masa Kerja	1-5 tahun	13
	6-10 tahun	31
	11-15 tahun	21
	16-20 tahun	18
	≥21 tahun	14
Jumlah		97
Pendidikan	SMA	48
	Diploma 3	12

	Strata 1	26
	Strata 2	11
	Jumlah	97

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

4.1.4.1 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
SMA (Sekolah Menengah Atas)	31	49.20
D3 (Diploma)	9	14.3
S1 (Strata 1)	22	34.9
S2 (Strata 2)	1	1.6
Jumlah	63	100.00

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yang berjumlah 31 orang atau 49.20 persen. Kemudian S1 berjumlah 22 orang atau 34.9 persen, diploma 3 berjumlah 9 orang atau 14.3 persen dan S2 sebanyak 1 orang atau 1.6 persen.

4.1.4.2 Responden Menurut Usia

Usia seseorang karyawan sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Karyawan dengan usia yang relative masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. akan tetapi seorang karyawan yang berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
≤20 tahun	0	0
21-30 tahun	12	19
31-40 tahun	30	47.6
41-50 tahun	19	30.2
≥51 tahun	2	3.2
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berkisar 31-40 tahun yaitu berjumlah 30 orang atau 47.6 persen, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 19 orang atau 30.2 persen, karyawan berusia 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 19 persen, karyawan ≥ 51 orang berjumlah 2 orang atau 3.2, dan terdapat 0 orang karyawan yang berusia ≤ 20 tahun.

4.1.4.3 Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman job description yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur termasuk tua. data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 tahun	5	7.93
6-10 tahun	20	31.74
11-15 tahun	21	33.33
16-20 tahun	15	23.8
≥ 21 tahun	2	3.2
Jumlah	63	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan yang menjadi PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul berkisar 11-15 tahun sebesar 21 orang atau 33.33 persen, karyawan yang bekerja 6-10 tahun adalah 20 orang atau 31.74 persen, karyawan yang bekerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 15 orang atau

23.8 persen, karyawan yang bekerja berkisar 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau 7.93 persen, sedangkan karyawan paling sedikit yang menjadi responden ini adalah yang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun sebanyak 2 orang atau 3.2 persen.

4.1.4.4 Responden Menurut Jenik Kelamin

Analisis terhadap jenis kelamin responden penting untuk dianalisis karena perbedaan jenis kelamin mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2006). Hasil analisis diskriptif terhadap jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 4.4 berikut

Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	38	60.3
Perempuan	25	39.7
Jumlah	63	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden pada PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia tanggul berjenis kelamin laki-laki berkisar 38 orang atau 60.3 persen, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berkisar 25 orang atau 39.7 persen.

4.1.5 Distribusi Frekuensi

Responden sejumlah 63 orang melakukan penelitian tentang variabel penelitian antara lain stress kerja, hubungan kerja, dukungan sosial dan kepuasan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember. Tabel 4.5 didasarkan pada hasil penelitian responden masing-masing katagori setiap variabel yang ditunjukkan pada lampiran 2.

a. Stress Kerja

Tabel 4.6 Tabel Frekuensi Variabel Stress kerja

Indikator	1	2	3	4	5
X11	30	31	1	0	1
X12	16	41	1	2	1
X13	35	24	4	0	0
X14	30	31	1	1	0
X15	25	33	2	1	1
X16	34	26	0	1	2
X17	24	37	1	1	0
X18	29	33	0	1	0
X19	24	34	3	2	1
X110	28	33	1	0	1
X111	29	29	4	1	0
X112	31	32	0	0	0
Jumlah	335	384	18	10	7

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan frekuensi indikator stress kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember akan dijelaskan sebagai berikut :

Total karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju : $1 \times 335 = 335$

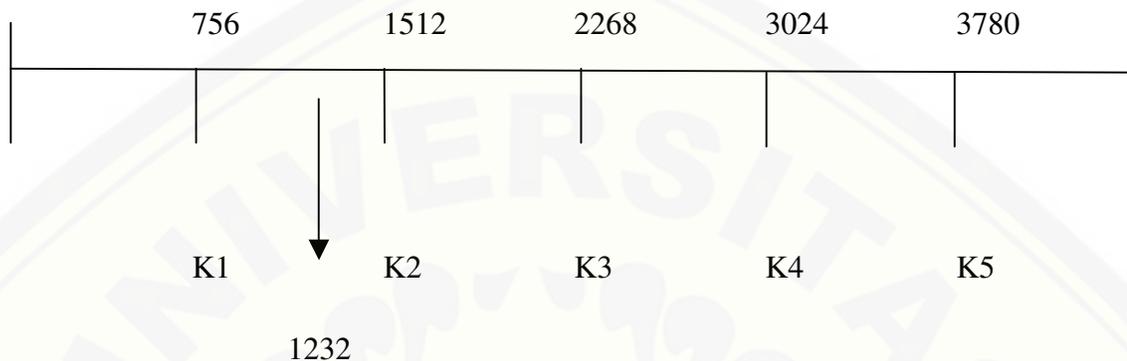
Total karyawan yang menjawab Tidak Setuju : $2 \times 384 = 768$

Total karyawan yang menjawab Cukup Setuju : $3 \times 18 = 54$

Total karyawan yang menjawab Setuju : $4 \times 10 = 40$

Total karyawan yang menjawab Sangat setuju : $5 \times 7 = 35$ +

Penilaian responden tentang indikator stress kerja terdapat 12 indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah : $(1 \times 12 \times 63) = 756$, sedangkan nilai tertinggi dari keseluruhan responden adalah : $(5 \times 12 \times 63) = 3780$.



Keterangan :

- K1 = Dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia Tanggul adalah sangat lemah
- K2 = Dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul adalah lemah
- K3 = Dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia cukup kuat
- K4 = Dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia kuat
- K5 = Dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia sangat kuat

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia mengalami kondisi stress kerja yang lemah,

b. Hubungan Kerja

Responden sejumlah 63 orang melakukan penelitian tentang variabel penelitian hubungan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul, Jember. Tabel 4.6 didasarkan pada hasil penelitian responden masing-masing katagori setiap variabel yang ditunjukkan pada lampiran 2

Tabel 4.7

Frekuensi Variabel Hubungan Kerja

Indikator	1	2	3	4	5
X21	0	0	3	46	14
X22	0	0	3	46	14
X23	0	0	9	39	15
X24	0	0	7	41	15
X25	0	0	8	40	15
Jumlah	0	0	30	212	73

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan frekuensi indikator Hubungan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember akan dijelaskan sebagai berikut :

$$\text{Total karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju: } 1 \times 0 = 0$$

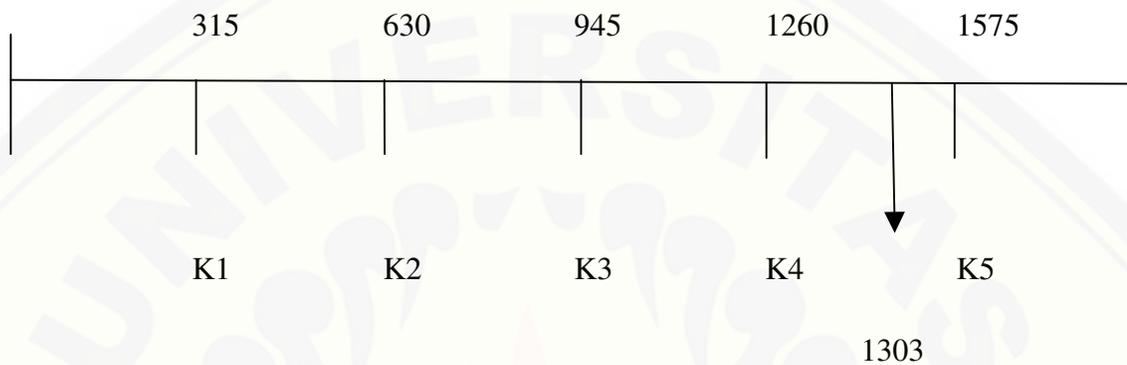
$$\text{Total karyawan yang menjawab Tidak Setuju : } 2 \times 0 = 0$$

$$\text{Total karyawan yang menjawab Cukup Setuju : } 3 \times 30 = 90$$

$$\text{Total karyawan yang menjawab Setuju : } 4 \times 212 = 848$$

$$\text{Total karyawan yang menjawab Sangat setuju : } 5 \times 73 = 365 +$$

Penilaian responden tentang indikator stress kerja terdapat 5 indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah : $(1 \times 5 \times 63) = 315$, sedangkan nilai tertinggi dari keseluruhan responden adalah : $(5 \times 5 \times 63) = 1575$.



Keterangan :

- K1 = Dapat diartikan bahwa Hubungan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia Tanggul adalah sangat lemah
- K2 = Dapat diartikan bahwa Hubungan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul adalah lemah
- K3 = Dapat diartikan bahwa Hubungan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia cukup kuat
- K4 = Dapat diartikan bahwa Hubungan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia kuat
- K5 = Dapat diartikan bahwa Hubungan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia sangat kuat

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia mengalami hubungan kerja yang kuat.

c. Dukungan Sosial

Responden sejumlah 63 orang melakukan penelitian tentang variabel penelitian dukungan sosial karyawan tetap PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul, Jember. Tabel 4.7 didasarkan pada hasil penelitian responden masing-masing katagori setiap variabel yang ditunjukkan pada lampiran 2

Tabel 4.8

Frekuensi Variabel Dukungan Sosial

Indikator	1	2	3	4	5
X31	0	1	7	42	13
X32	0	0	5	38	19
X33	0	0	12	41	10
X34	0	0	11	35	17
X35	0	0	13	34	16
X36	0	0	7	43	13
X37	0	1	9	39	14
X38	0	0	9	42	12
X39	0	1	10	40	12

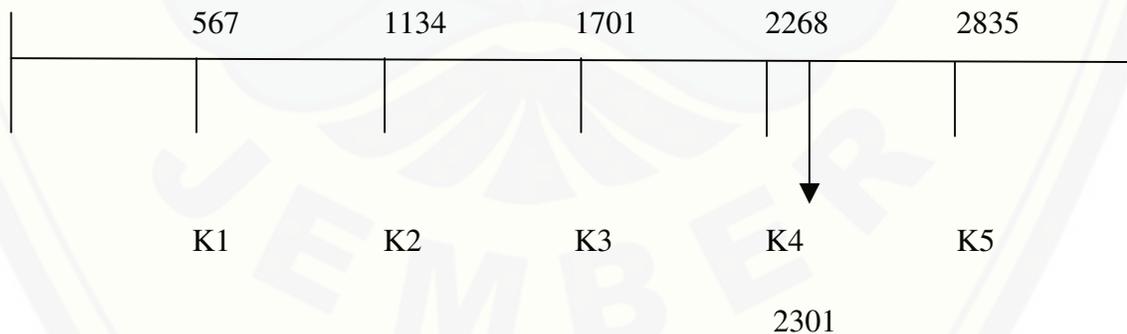
Jumlah	0	3	83	354	126
--------	---	---	----	-----	-----

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan frekuensi indikator dukungan sosial karyawan tetap PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember akan dijelaskan sebagai berikut :

Total karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju	: 1 x 0	=	0
Total karyawan yang menjawab Tidak Setuju	: 2 x 3	=	6
Total karyawan yang menjawab Cukup Setuju	: 3 x 83	=	249
Total karyawan yang menjawab Setuju	: 4 x 354	=	1416
Total karyawan yang menjawab Sangat setuju	: 5 x 126	=	630 +
			2301

Penilaian responden tentang indikator dukungan sosial terdapat 9 indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah : $(1 \times 9 \times 63) = 567$, sedangkan nilai tertinggi dari keseluruhan responden adalah : $(5 \times 9 \times 63) = 2835$.



Keterangan :

- K1 = Dapat diartikan bahwa Dukungan Sosial pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia Tanggul adalah sangat lemah
- K2 = Dapat diartikan bahwa Dukungan Sosial pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul adalah lemah
- K3 = Dapat diartikan bahwa Dukungan Sosial pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia cukup kuat
- K4 = Dapat diartikan bahwa Dukungan Sosial pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia kuat
- K5 = Dapat diartikan bahwa Dukungan Sosial pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia sangat kuat

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa karyawan PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia mengalami dukungan sosial yang kuat.

d. Kepuasan Kerja

Responden sejumlah 63 orang melakukan penelitian tentang variabel penelitian kepuasan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul, Jember. Tabel 4.8 didasarkan pada hasil penelitian responden masing-masing kategori setiap variabel yang ditunjukkan tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	1	2	3	4	5
Y1	0	0	4	16	43
Y2	0	0	1	17	45
Y3	0	0	2	9	52
Y4	0	0	2	19	42
Y5	0	0	3	22	38
Y6	0	0	0	16	47
Jumlah	0	0	12	99	267

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan frekuensi indikator kepuasan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII Zeelandia, Tanggul, Jember akan dijelaskan sebagai berikut :

Total karyawan yang menjawab Sangat Tidak Setuju : $1 \times 0 = 0$

Total karyawan yang menjawab Tidak Setuju : $2 \times 0 = 0$

Total karyawan yang menjawab Cukup Setuju : $3 \times 12 = 36$

Total karyawan yang menjawab Setuju : $4 \times 99 = 396$

Total karyawan yang menjawab Sangat setuju : $5 \times 267 = 1335$

1767

Penilaian responden tentang indikator dukungan sosial terdapat 9 indikator, maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah : $(1 \times 6 \times 63) = 378$, sedangkan nilai tertinggi dari keseluruhan responden adalah : $(5 \times 6 \times 63) = 1890$.

378	756	1134	1512	1890
-----	-----	------	------	------

↓

K1 K2 K3 K4 K5

1767

Keterangan :

K1 = Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia Tanggul adalah sangat lemah

K2 = Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia, Tanggul adalah lemah

K3 = Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia cukup kuat

K4 = Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia kuat

K5 = Dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PTP Nusantara XII, kebun Zeelandia sangat kuat

Dari hasil di atas meunjukkan bahwa karyawan PTP Nusantara XII, Kebun Zeelandia mengalami kepuasan kerja yang kuat.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan disini mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal jika) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan r tabel diambil dengan menggunakan rumus $df=n-2$ (Ghozali 2006), yaitu $df=63-2=61$, sehingga menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.2091 dengan alpha 5%

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

- Jika r hitung positif (+) dan r hitung > r tabel, maka variabel tersebut valid
- Jika r hitung negatif (-) serta r hitung < r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Hasil lengkap dari uji validasi dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.10 Tabel Uji Validasi

No.	Variabel/Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	Stress Kerja (X1)			
	X11	0.787	0.2091	Valid
	X12	0.873	0.2091	Valid
	X13	0.784	0.2091	Valid
	X14	0.793	0.2091	Valid
	X15	0.686	0.2091	Valid
	X16	0.799	0.2091	Valid

	X17	0.849	0.2091	Valid
	X18	0.801	0.2091	Valid
	X19	0.822	0.2091	Valid
	X110	0.784	0.2091	Valid
	X111	0.850	0.2091	Valid
	X112	0.791	0.2091	Valid
2	Hubungan Kerja			
	X21	0.542	0.2091	Valid
	X22	0.542	0.2091	Valid
	X23	0.446	0.2091	Valid
	X24	0.443	0.2091	Valid
	X25	0.579	0.2091	Valid
No.	Variabel/Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
3	Dukungan sosial			
	X31	0.549	0.2091	Valid
	X32	0.680	0.2091	Valid
	X33	0.743	0.2091	Valid
	X34	0.537	0.2091	Valid
	X35	0.708	0.2091	Valid
	X36	0.491	0.2091	Valid
	X37	0.755	0.2091	Valid
	X38	0.567	0.2091	Valid
	X39	0.696	0.2091	Valid
4	Kepuasan Kerja			
	Y1	0.417	0.2091	Valid

Y2	0.397	0.2091	Valid
Y3	0.518	0.2091	Valid
Y4	0.507	0.2091	Valid
Y5	0.549	0.2091	Valid
Y6	0.530	0.2091	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0.2091. karena keseluruhan nilai r hitung semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

4.2.1.2 Uji Relibilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (koefisien alpha croncbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha croncbachnya > 0.6 (Nunnaly dalam Ghozali, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0.777	Reliabel
Hubungan Kerja	0.672	Reliabel
Dukungan Sosial	0.726	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.669	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* dari seluruh Variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lulus dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Regresi

- a. Analisis regresi linier stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PTP Nusantara XII, zeelandia, Tanggul, Jember, Jawa timur

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel independennya dengan satu variabel dependen. Stress kerja dalam penelitian ini adalah variabel independen dan yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel :

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Beta (P)	Nilai Koefisien	<i>t-Value</i>	<i>P</i>
Stress Kerja (X1)	β_1	-0.360	-3.018	0.004 (S)

$R^2 = .130$
 $n = 63$
 $F = 9.107$
 $P = .004$
 S = signifikan
 TS=Tidaksignifikan

Sumber : Data Primer Yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang pada Tabel 4.12 dapat diketahui nilai bahwa besarnya nilainya (R^2) adalah 0.130 yang berarti, 0.130 atau 13% dari variasi variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan pada variabel stress kerja di dalam model, dan sisanya $1-0.130= 0.870$ dapat dijelaskan dalam model lainnya

Dari uji statistik t (uji t) pada tabel menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada tabel 4.15 dapat dilihat t_{hitung} sebesar -3.018. sedangkan nilai t pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$) sebesar 1.99962 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.004. Hal ini berarti stress kerja secara parsial berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,.

Berikut adalah persamaan regresi nya:

$$\text{KepuasanKerja} = -0.238 - 0.360\text{StressKerja}$$

b. Analisis Regresi linier Variabel Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Analisis regresi linier digunakan untuk menguji rangkaian pengaruh antara satu variabel independennya dengan satu variabel dependen. Hubungan kerja dalam penelitian ini adalah variabel independen dan yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja. Berikut adalah hasil uji regresinya seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Beta (P)	Nilai Koefisien	<i>t-Value</i>	<i>P</i>
Hubungan Kerja (X2)	β_2	.376	3.165	0.002 (S)

R2 = .141

N = 63

F = 10.015

P = .002

S = signifikan

TS=Tidaksignifikan

Sumber : Data pimer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa besarnya determinasi (R^2) sekitar 0.141 yang berarti, 0.141 atau 14.1% dari variasi variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan dari variabel hubungan kerja dalam model, dan sisanya $1-0.141 = 0.859$ dapat dijelaskan dalam model lainnya. Dari uji statistik t (uji t) pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3.165, ini berada di atas t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% (0.05) sebesar 1.99962 dan memiliki nilai sig dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan Regresinya sebagai berikut :

$$\text{KepuasanKerja} = 0.239 + 0.376\text{HubunganKerja}$$

c. Analisis Regresi Moderating

1) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh dukungan sosial dengan persamaan regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier untuk menguji pengaruh moderasi dengan nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006).

Tabel 4.14 Tabel Analisis Regresi Moderating

Variabel	Koefisien Beta (P)	Nilai Koefisien	<i>t-Value</i>	<i>P</i>
Zscore(streskerja)	β_1	.387	-3.386	.001
Zscore(dukungansosial)	β_3	.269	2.338	.023
Moderasi1	$\beta_1\beta_3$.241	2.084	.041

$R^2 = .239$
 $N = 63$
 $F = 6.180$
 $P = .001$
 S = signifikan
 TS=Tidaksignifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang pada Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa besarnya determinasi (R^2) yang berarti variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan dari variabel stress kerja, dukungan sosial dan nilai selisih mutlak stress kerja dengan dukungan sosial dalam model sebesar 0.239 atau 23.9%, dan sisanya sebesar $1-0.239= 0.761$ dapat dijelaskan dalam model lainnya.

Tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam regresi yaitu stress kerja, dukungan sosial dan nilai selisih mutlak stress kerja dengan dukungan sosial mempunyai tingkat signifikan dibawah 0.05. Dan memiliki nilai t_{hitung} diatas nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.00030 pada tingkat signifikan 95% (0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja, dukungan sosial dan nilai selisih mutlak stress kerja

dengan dukungan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan kerja} = 27.263 - 0.387Z\text{score}(\text{stress kerja}) + 0.269Z\text{score}(\text{dukungan sosial}) + 0.241\text{moderasi1}$$

2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis yaitu pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh dukungan sosial dengan persamaan regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier untuk menguji pengaruh moderasi dengan nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006).. Berikut adalah hasil uji regresinya pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Moderating

Variabel	Koefisien Beta (P)	Nilai Koefisien	<i>t-Value</i>	<i>P</i>
Zscore(hubungankerja)	β_2	.498	4.388	.000 (S)
Zscore(dukungansosal)	β_3	.387	3.375	.001 (S)
Moderasi2	$\beta_2\beta_3$.281	2.453	.017 (S)

$R^2 = .306$

$n = 63$

$F = 8.854$

$P = .000$

S = signifikan

TS=Tidaksignifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa besarnya determinasi (R^2) sebesar 0.306 yang berarti, 0.306 atau 30.6%% dari variasi variabel kepuasan bisa dijelaskan dari variabel hubungan kerja, dukungan sosial, dan nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial didalam model, dan sisanya $1 - 0.285 = 0.715$ dapat dijelaskan dalam model lainnya.

Dari uji statistik t (Uji t) pada Tabel 4.15 diketahui nilai t_{hitung} 3 variabel yaitu hubungan kerja, dukungan sosial dan nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial memiliki nilai di atas t_{tabel} pada tingkat signifikan 95% (0.05) yaitu sebesar 2.00030, sedangkan nilai signifikannya dibawah 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja, dukungan sosial dan nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja} : 27.626 + 0.498Zscore(\text{hubungankerja}) + 0.387Zscore(\text{dukungansosial}) + 0.281\text{Moderasi}^2$$

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1 / \text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolieniritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerancence 0.10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolineritas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0.10 dengan tingkat multikolonieritas 0.95 (Ghozali, 2006). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Mutikolieritas

Pengujian	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan 1	X1 (Stress Kerja)	.999	1.001	VIF < 10 Tidak ada multikolinieritas
	X2 (Hubungan Kerja)	.999	1.001	
Persamaan 2	Zscore(stresskerja)	.914	1.094	VIF < 10 Tidak ada multikolinieritas
	Zscore(HubunganKerja)	.912	1.097	
	Zscore(dukungansosial)	.888	1.127	

Pengujian	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan 2	Moderasi 1	.868	1.152	VIF < 10 Tidak ada multikolinieritas
	Moderasi 2	.771	1.297	

Sumber : Data Primer diolah, 2015

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

4.2.2.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data

berdistribusi normal dilakukan dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini uji statistik *non-parametrik kolmogrov-smirnov* pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0.05 berarti data normal.

Tabel 4.17 Uji Normalitas

<i>Test of Normality</i>	<i>kolmogorov Smirnov</i>		Keterangan
	<i>Sig</i>	<i>cutt off</i>	
Persamaan 1			
X1 (Stress Kerja)	.079	>0.05	Normal
X2 (Hubungan Kerja)	.169	>0.05	Normal
X3(Kepuasan Kerja)	.184	>0.05	Normal
<i>Test of Normality</i>	<i>kolmogorov Smirnov</i>		Keterangan
	<i>Sig</i>	<i>cutt off</i>	
Persamaan 2			
Zscore(stresskerja)	.079	>0.05	Normal
Zscore(dukungansosial)	.120	>0.05	Normal
Zscore(hubungankerja)	.169	>0.05	Normal
Moderasi1	.183	>0.05	Normal
Moderasi2	.554	>0.05	Normal
Kepuasankerja	.184	>0.05	Normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Uji Statistik Normalitas pada Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel memiliki nilai > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastik

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan variance residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2006). Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heteroskedastisitas, data akan diuji dengan uji park, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah terjadi gangguan heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji park kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2006)

Tabel 4.18 Hasil Uji Park

Pengujian	Variabel	t_{hitung}	Sig	Keterangan
Persamaan 1	X1 (Stress Kerja)	-2.441	.462	sig > 0.05 Tidak terjadi heteroskedastisitas
	X2 (Hubungan Kerja)	-2.205	.321	
Persamaan 2	Zscore(stresskerja)	-2.064	.079	Sig > 0.05 Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Zscore(hubungangkerja)	-3.206	.632	
	Zscore(dukungansosial)	.951	.346	
	Moderasi1	.411	.682	
	Moderasi2	.741	.462	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada Tabel 4.18 dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel bebas yang memiliki signifikansi dibawah 0.05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dengan menggunakan Uji Park tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

4.2.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error term*) pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan Uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.19 Uji Autokorelasi

Pengujian	<i>Durbin Watson</i> _{hitung}
Persamaan 1	1.937
Persamaan 2	2.254

Sumber : Data Primer yang diolah,2015

Persamaan 1 :

$$\begin{aligned}
 DW_{\text{tabel}} &= (K', n) \\
 &= (2, 63) \\
 &= (dL; dU) \\
 &= (1.5274; 1.6581)
 \end{aligned}$$

Persamaan 2:

$$\begin{aligned}
 DW_{\text{tabel}} &= (K', n) \\
 &= (4, 63) \\
 &= (dL; dU)
 \end{aligned}$$

$$=(1.4607;1.7296)$$

Berdasarkan Tabel 4.19 pada persamaan 1 diketahui DW_{hitung} sebesar 1.937 dan persamaan 2 diketahui DW_{hitung} sebesar 2.254. Tidak terjadi autokorelasi jika berada pada daerah $dU < d < 4-dU$, dimana pada persamaan pertama berada pada daerah $dU \leq d \leq 4-dU$ yaitu $1.6581;(4-1.6581)=2.3419$ sedangkan DW_{hitung} (1.937), dan pada persamaan kedua berada pada daerah $dU \leq d \leq 4-dU$ yaitu $1.7296;(4-1.7296)= 2.2704$ sedangkan DW_{hitung} (2.254). Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari dua persamaan diatas tidak terjadi autokorelasi positif dan negatif pada tingkat signifikansi 5%

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 :

Hipotesis 1 berbunyi diduga Stress kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero) Zeelandia, Jember,. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas uji statistik t (Uji t) pada Tabel 4.12 menunjukkan stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat t_{hitung} sebesar -3.018. sedangkan nilai t pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$) sama dengan 1.99962 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.004. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 yang diajukan mendapat dukungan/ dapat diterima dan konsisten. Dengan kata lain stress kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b.

Hipotesis 2 :

Hipotesis ke 2 berbunyi Diduga Hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap pada PTP Nusantara XII (Persero) Zeelandia, Jember. Hasil dari uji pengujian hipotesis 2 ini dapat dilihat dari Uji Statistik t (Uji t) pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3.165, ini berada di atas t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% (0.05) sebesar 1.99962 dan memiliki nilai sig dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.002. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dapat diterima dimana hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

c.

Hipotesis 3:

Hipotesis 3 berbunyi diduga stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh dukungan sosial pada PTP Nusantara XII (Persero) Zeelandia Jember. Berdasarkan Uji Statistik t (Uji t) pada Tabel 4.14 dapat dilihat nilai selisih mutlak stress kerja dengan dukungan sosial memiliki nilai sebesar 2.084, sedangkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.00030 (lihat tabel distribusi t) pada tingkat ($\alpha = 0.05$), hasil analisis tersebut signifikan. Dukungan sosial juga mampu memperkuat stress kerja dengan kepuasan kerja ini tampak dari nilai R^2 dengan dimoderasi dukungan sosial lebih tinggi sebesar 0.239 dibandingkan dengan tanpa dimoderasi oleh dukungan sosial yang hanya sebesar 0.130. Hal ini berarti hipotesis ke tiga dapat diterima, karena variabel nilai selisih mutlak stress kerja dan dukungan sosial signifikan didalam regresi. Variabel nilai selisih mutlak stress kerja dengan dukungan sosial (moderasi1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

d.

Hipotesis 4

Hipotesis ke empat berbunyi diduga *hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap dengan dimoderasi oleh dukungan sosial pada PTP Nusantara XII (Persero) Zeelandia, Jember. Dilihat pada tabel.* Dari uji statistik t (Uji t) pada Tabel 4.15 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2.453 sedangkan nilai t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$) sebesar sebesar 2.00030 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil analisis tersebut signifikan. Dukungan sosial juga terbukti mampu memperkuat hubungan kerja dengan kepuasan kerja, hal ini nampak dari nilai R^2 yang dimoderasi dengan dukungan sosial lebih tinggi yaitu sebesar 0.306 dibandingkan dengan tanpa dimoderasi dengan dukungan sosial yang hanya sebesar 0.141. Hal ini berarti hipotesis ke empat dapat diterima karena variabel nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial signifikan di dalam regresi. Variabel nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial (moderasi²) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4.2.5 Pembahasan

a) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 diatas, stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh We Timangratuogi (2012), yang membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi aspek penting yang memengaruhi meningkatnya stress kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat seorang karyawan menjadi tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan kerjanya. Apabila dalam hal ini seorang karyawan makin

mengalami stress yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah karyawan tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan kerjanya ataupun karyawan berniat untuk pindah/keluar dari tempat kerjanya.

b) Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis di atas menunjukkan stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti hubungan kerja dengan rekan kerja ataupun atasan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kejenuhan yang terjadi pada karyawan bisa sedikit tereduksi karena memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, karyawan yang mengalami tekanan dalam lingkungan kerjanya akan sedikit terbantu apabila ada rekan kerja yang bersedia mendengarkan keluhan, kesulitan dalam bekerja, dan yang terpenting dukungan penuh dari atasan sangat membantu seorang karyawan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, sehingga tekanan dalam lingkungan kerja yang dialami karyawan bisa menjadi positif untuk meningkatkan motivasi kerja hingga mencapai kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sudah didukung sebelumnya oleh Matalia (2012) yang mengatakan hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja, dan hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja memperlihatkan hasil yang positif dan signifikan.

c) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 di atas, nilai selisih mutlak antara stress kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, stress kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan dapat direduksi dengan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, dukungan sosial memperkuat pengaruh stress kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan, ini tampak dari nilai R^2 yang lebih tinggi dibandingkan dengan tanpa dimoderasi oleh dukungan sosial, sehingga dalam hal ini terbukti bahwa dukungan sosial merupakan variabel moderating variabel. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Ichigoo (2013) dan M. Luthfi Fadhilah (2010) yang membuktikan bahwa dukungan sosial dari tempat kerja dan keluarga memoderasi hubungan antara tekanan keluarga dengan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi maka karyawan tersebut tidak mudah mengalami stress. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut mampu mereduksi beban / tekanan yang diterimanya sehingga karyawan yang memiliki dukungan sosial tinggi maka akan mengelola stress kerja dengan baik dan memandang stress kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan. Dukungan dari keluarga merupakan dukungan moral ataupun emosi terhadap pekerjaannya. Dukungan dari rekan kerja merupakan sumber emosional bagi karyawan saat menghadapi permasalahan yang terjadi di tempat kerjanya sehingga karyawan tersebut lebih tahan terhadap stress kerja yang dihadapi pekerjaannya. Dukungan dari atasan merupakan salah satu komponen dukungan sosial yang memberikan efek moderator dalam menurunkan tingkat stress kerja yang terjadi pada karyawan.

d) Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating

Dari pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa nilai selisih mutlak hubungan kerja dengan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial merupakan terbukti mampu memperkuat hubungan kerja yang terjalin dalam lingkungan kerja, ini terbukti bahwa nilai R^2 hubungan kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial lebih tinggi dibandingkan tanpa dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Seperti kata Robbins (1998:30) menyatakan bahwa dukungan sosial yaitu hubungan dengan kolega, rekan kerja atau atasan dapat menyangga dampak stress. Logika yang mendasari pendapat ini adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda, yang mengurangi efek negatif bahkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan, keterlibatan dengan keluarga teman, dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir.

Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial (meliputi dukungan dari keluarga, rekan kerja baik atasan dan bawahan) akan memperlambat hubungan kerja pada lingkungan kerja tersebut, sehingga apabila karyawan mengalami masalah seperti tidak bisa memenuhi standart kerja, kesulitan dalam bekerja, dan masalah lainnya yang dialami ditempat kerja ataupun masalah pribadi yang terjadi diluar pekerjaan, karyawan akan mudah mengatasi masalah yang dialami karena dukungan sosial dari rekan kerja maupun dari keluarga akan mampu membuat karyawan lebih tahan terhadap segala permasalahan yang dihadapinya terutama pekerjaannya. Oleh karena itu selain mampu mereduksi stress kerja, dukungan sosial juga mampu memperkuat hubungan kerja. Hubungan kerja yang menyenangkan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang nantinya mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan menurun, atau sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Stress kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan tampak pada hasil di Tabel 4.15 dapat dilihat t_{hitung} sebesar -3.018. sedangkan nilai t pada t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$) sama dengan 1.99962 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.004. Pada PTPN XII (Persero), Zeelandia, Tanggul memiliki stress kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi ini tampak dari hasil yang dapat pada Tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan hasil bahwa karyawan PTPN XII (Persero), Zeelandia, Tanggul memiliki stress kerja yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.
2. Hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik hubungan kerja karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan. Ini tampak dari hasil pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel hubungan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 3.165, ini berada di atas t_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% (0.05) sebesar 1.99962 dan memiliki nilai sig dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.002. Hubungan kerja yang terjalin di PTPN XII (Persero), Zeelandia, Tanggul memiliki hubungan kerja yang baik sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tinggi. Ini tampak dari hasil pada Tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan hubungan kerja yang terjalin baik dan kepuasan kerja yang tinggi pada Karyawan PTPN XII (Persero), Zeelandia, Tanggul.

3. Stress kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif sehingga antara stress kerja yang tinggi dapat direduksi oleh dukungan sosial. Artinya dukungan sosial memperkuat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja sehingga dalam hal ini terbukti bahwa dukungan sosial merupakan moderating. dukungan sosial mampu memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja di PTPN XII (Persero), Zeelandia tanggul, ini tampak dari hasil signifikan dan positif dari hasil selisih nilai mutlak stress kerja dengan dukungan sosial pada Tabel 4.17 memiliki nilai sebesar 2.084, sedangkan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2.00030 (lihat tabel distribusi t) pada tingkat ($\alpha = 0.05$) dan angka signifikan dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.041,.
4. Hubungan kerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif sehingga apabila hubungan kerja jika didukung dengan adanya dukungan sosial dari (rekan, maupun atasan, dan keluarga) maka akan mempererat hubungan kerja yang terjalin dalam lingkungan kerja karyawan, yang nantinya berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial mampu memoderasi hubungan kerja terhadap kepuasan kerja di PTPN XII (Pesero), Zeelandia, Tanggul. Ini tampak dari hasil positif dan signifikan nilai selisih mutlak antara hubungan kerja dengan dukungan sosial pada Tabel 4.18 nilai t_{hitung} sebesar 2.453 sedangkan nilai t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$) sebesar sebesar 2.00030 (lihat tabel distribusi t), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, hasil analisis tersebut signifikan karena dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.017

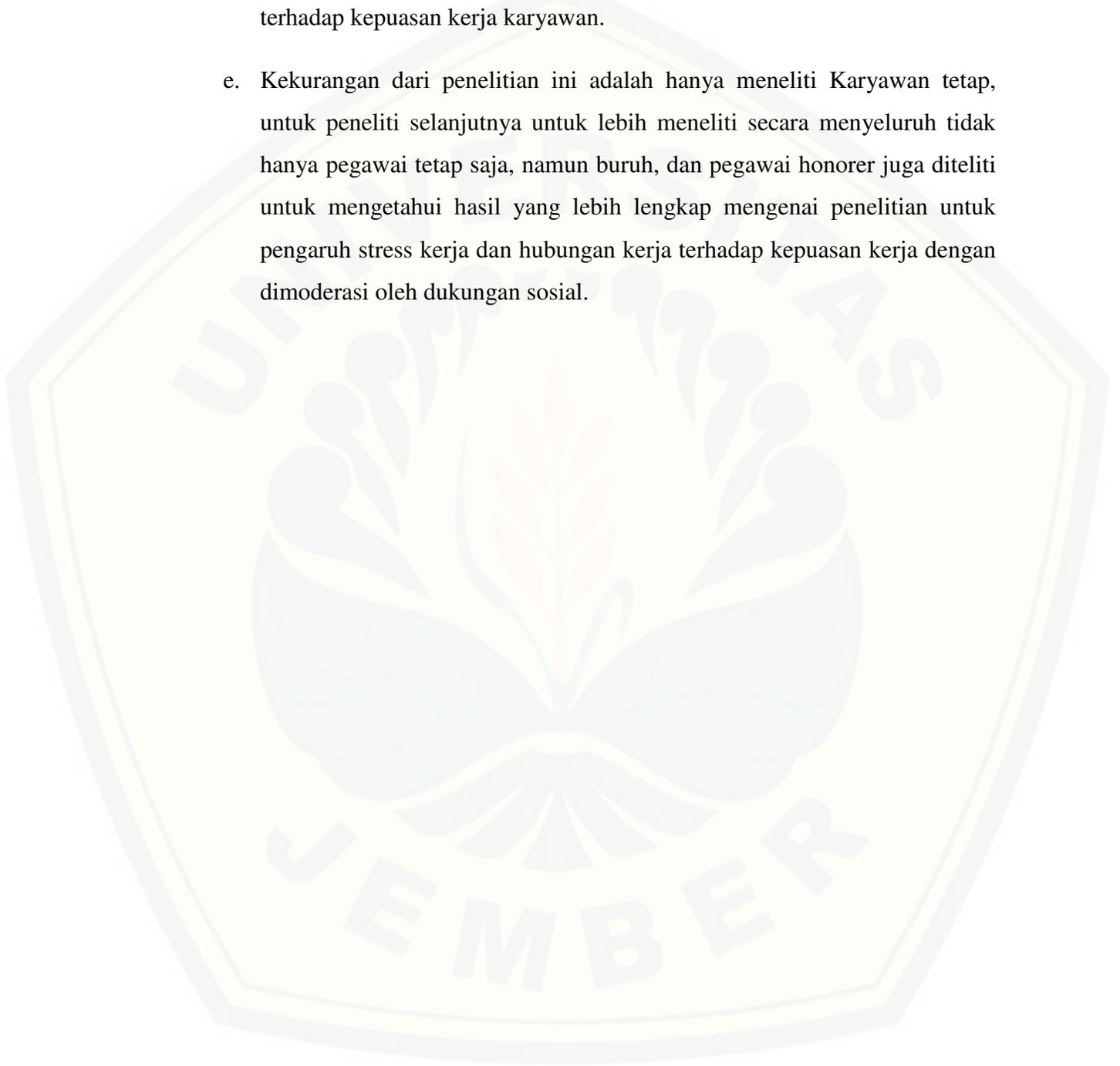
4.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka diajukan beberapa saran implikasi manajerial yang dapat diterapkan guna mengembangkan kebijakan perusahaan khususnya mengenai kepuasan kerja karyawan yaitu :

- a. Stress kerja memberikan pengaruh yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan begitu sebaliknya. Stress kerja yang berlebihan akan membuat karyawan merasa bosan dan tertekan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa jenuh dengan lingkungan di tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi kemungkinan terburuknya adalah karyawan tersebut tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya atau bahkan bisa memilih untuk keluar dari tempat kerjanya.
- b. Hubungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, hubungan kerja yang terjalin pada PTP Nusantara XII Kebun Zeelandia sudah cukup baik, namun alangkah baiknya jika hubungan kerja tersebut tambah diperkuat dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga menciptakan *chemistry* positif diantara anggota.
- c. Dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh stress kerja yang tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial (dukungan dari keluarga maupun rekan kerja) yang tinggi maka karyawan tersebut tidak mudah mengalami stress. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang tinggi mampu mengelola stress kerja yang dihadapi dan memandang stress kerja dengan cara yang berbeda sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.
- d. Dukungan sosial mampu memoderasi pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu dukungan sosial tinggi yang terjadi antar karyawan mampu memperkuat hubungan kerja yang terjalin dalam

lingkungan kerja tersebut, dan juga mampu mereduksi masalah-masalah yang terjadi pada karyawan. Sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

- e. Kekurangan dari penelitian ini adalah hanya meneliti Karyawan tetap, untuk peneliti selanjutnya untuk lebih meneliti secara menyeluruh tidak hanya pegawai tetap saja, namun buruh, dan pegawai honorer juga diteliti untuk mengetahui hasil yang lebih lengkap mengenai penelitian untuk pengaruh stress kerja dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.



DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L. 2006. *Management*. Jakarta : Salemba empat

Fadhillah, Luthfi M. 2010. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating* (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponogoro.

Handoko, T. Hani . 2011. *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFU UGM-Yogyakarta

Ivancevich, Jhon M, Robert Konopaske, Michael T Mateson..2006.*Perilaku dan Manajemen Organisasi*.Jakarta: Erlangga

Isnovijanti, Tita. 2002. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan kerja* (Studi Kasus di Polres Pati Pold Jawa Tengah). Semarang : Universitas Diponegoro

Mangkunegara, Dr. A.A. Anwar Prabu.2005.*Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama

Manulang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFU Yogyakarta.

Matalia. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai* (Studi Kasus Di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. Bali : Penerbit Udayana

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka edisi keenam. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu komputer

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat

Setyanti , Sri Wahyu lelly Hana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jember: Jember University Press

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Snell ,Thomas S. Bateman dan Scoot A..2014. *Kepemimpinan dan Kerja Sama Dalam Dunia Yang Kompetitif*. Jakarta : Salemba

Supranto, J. 2008. *Statistik Teori Dan Aplikasi Edisi Ke Tujuh*. Jakarta : Erlangga

Timangratuogi, we, 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor. Jakarta . Diterbitkan:Universitas Indonesia.

Wiranti, Fiqih. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Melalui ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember*. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

<http://mayaichigo.blogspot.com/2013/11/pengaruh-stress-kerja-terhadap-kepuasan.html>

http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/505/jbptunikompp-gdl-muhammadar-25224-4-unikom_m-i.pdf

<http://www.sarjanaku.com/2013/03/pengertian-hubungan-kerja-definisi.html>

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada : Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PTP Nusantara XII Zelandia
Tanggul, Jember
Ditempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur juga untuk mendapatkan informasi berkaitan tentang **“Pengaruh Stress Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Tetap pada PTP NUSANTARA XII Zeelandia Tanggul, Jember, Jawa Timur”**.

Informasi yang diberikan Bapak/ibu digunakan untuk kalangan terbatas artinya hanya digunakan untuk kepentingan ini saja dan peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih telah berkenan meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Peneliti

Siti Fauzah

130810201293

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut:

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia
2. Periksa kembali angket anda.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, semua jawaban adalah benar.
4. Pilihlah salah satu (1) jawaban saja dari 5 pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia

Keterangan:

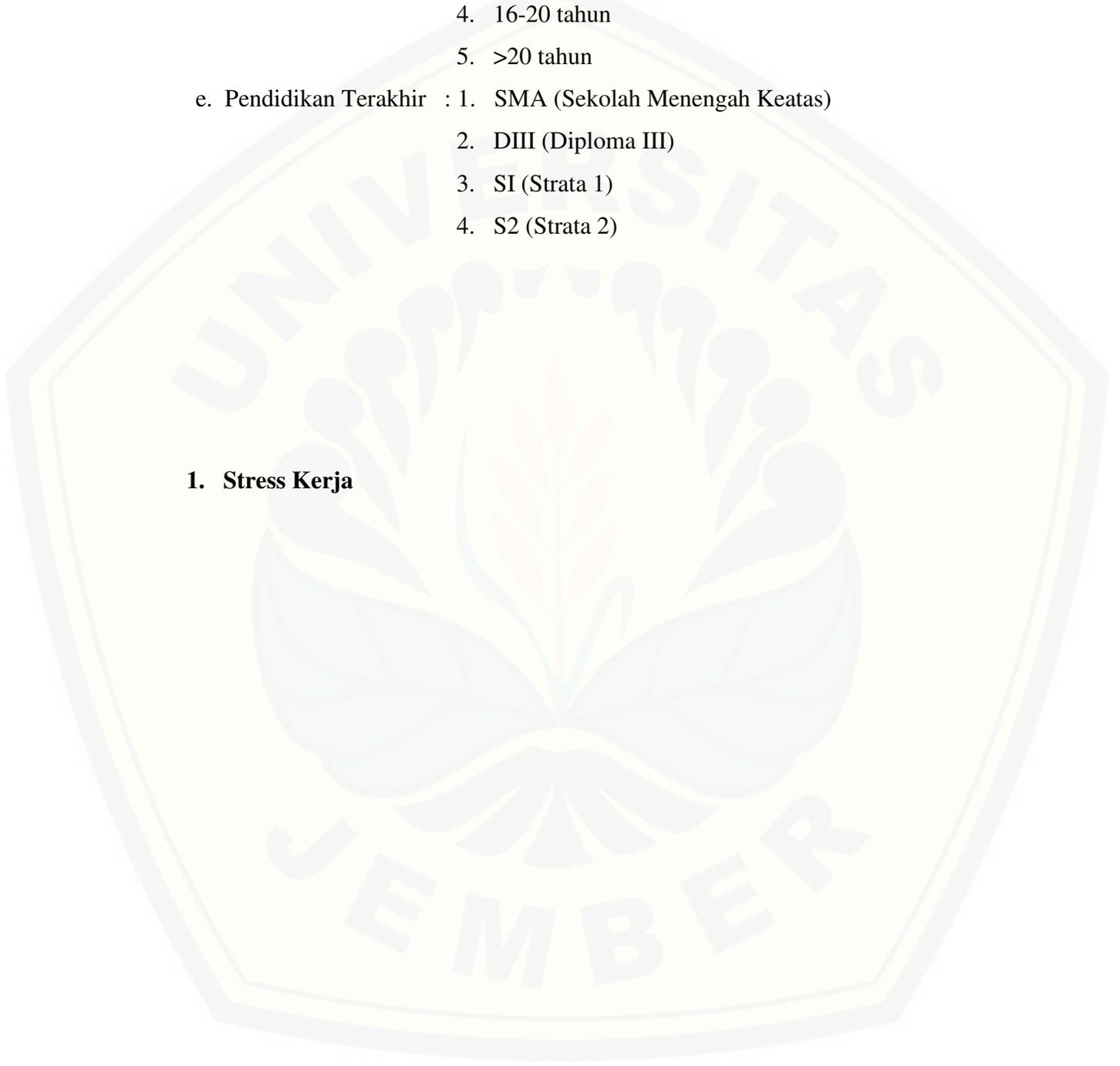
- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju (SS) | : Scor 5 |
| b. Setuju (S) | : scor 4 |
| c. Netral (N) | : Scor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : Scor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Scor 1 |

Contoh Pengisian Kuesioner

2. 6-10 tahun
3. 11-15 tahun
4. 16-20 tahun
5. >20 tahun

- e. Pendidikan Terakhir :
1. SMA (Sekolah Menengah Keatas)
 2. DIII (Diploma III)
 3. SI (Strata 1)
 4. S2 (Strata 2)

1. Stress Kerja



No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Stressor Ekstraorganisasi						
1.	Perubahan teknologi membuat saya semakin nyaman dalam menjalankan tugas.					
2.	Saya merasa nyaman dan tidak mudah marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja					
3.	Tuntutan tugas tidak membuat saya menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain					
Stressor Organisasi						
1.	Saya merasa cukup mudah dalam memenuhi standar kerja					
2.	Saya tidak mempunyai beban kerja yang berlebihan di tempat kerja					
3.	Saya diberikan kesempatan untuk berpartisipasi memberikan masukan dalam pengambilan keputusan					
Stressor Individu						
1.	Saya merasa waktu istirahat saya sudah cukup dengan yang saya butuhkan					
2.	Saya memperoleh informasi yang cukup terkait dengan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan					
3.	Keterampilan yang saya miliki dapat saya terapkan di perusahaan					
Stressor Kelompok						
1.	Saya merasa cukup adanya kerjasama antar bagian atau departemen dalam organisasi					
2.	Atasan saya memberikan instruksi yang cukup jelas					
3.	Saya tidak akan menerima tawaran bekerja di perusahaan, karena saya dapat bekerjasama dengan rekan disini.					

2. Hubungan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya sering memberikan bantuan apabila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas.					
2.	Komunikasi yang terjalin dengan saya dan rekan kerja terjalin dengan cukup baik.					
3.	Perintah-perintah atasan selalu konsisten terhadap tugas-tugas yang diberikan.					
4.	Atasan saya selalu memberikan informasi mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab.					
5.	Terjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga terjadi hubungan yang harmonis dalam organisasi.					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Dukungan Dari Rekan Kerja						
3.	1. Rekan kerja saya dapat diandalkan ketika saya menghadapi masalah yang berat.					
	2. Rekan kerja saya mau mendengarkan permasalahan kerja yang saya hadapi.					
	3. Rekan kerja saya memberikan bantuan kepada saya berkaitan dengan permasalahan kerja yang saya hadapi.					
Dukungan Dari Atasan						
3.	1. Atasan saya meberikan saran yang berguna agar saya dapat mengatasi kesulitan.					
	2. Dalam pengambilan keputusan atasan saya bertindak secara adil dan bijaksana.					
	3. Atasan saya memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja.					
Dukungan Dari Keluarga						
3.	1. Keluarga saya memperhatikan permasalahan kerja yang saya hadapi.					
	2. Bila saya mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan, saya ,mendapatkan petunjuk cara penyelesaian dari keluarga saya.					
	3. Keluarga saya memberikan bantuan kepada saya berkaitan dengan permasalahan kerja yang saya hadapi.					



4. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga					
2.	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian yang saya miliki.					
3.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja dengan rekan kerja saya					
4.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya.					
5.	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya akan dipromosikan.					
6.	Para manajer/supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.					

LAMPIRAN 2 DATA KUESIONER

Stres Kerja

no	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1total
1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	20
2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	18
3	1	1	1	2	4	2	2	2	1	2	2	1	21
4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	20
5	2	1	1	1	2	5	2	1	2	2	1	2	22
6	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	20
7	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	20
8	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	18
9	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	20
10	1	3	2	1	1	1	4	2	1	2	3	1	22
11	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	18
12	2	5	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	21
13	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	19
14	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	19
15	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	18
16	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	19
17	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	18
18	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	18
19	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	21
20	1	1	2	1	1	2	1	1	2	5	1	2	20
21	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	19

22	1	2	3	1	1	2	2	1	4	1	4	1	23
23	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	19
24	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	20
25	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	20
26	3	1	2	2	2	4	2	1	3	1	1	2	22
27	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	18
28	1	2	1	2	2	5	2	2	2	1	1	1	22
29	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	18
30	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	19
31	1	1	1	4	2	2	2	1	1	2	3	1	21
32	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	19
33	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	18
34	1	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	21
35	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	20
36	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	20
37	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	20
38	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	18
39	1	2	1	1	2	2	2	2	5	1	1	1	21
40	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	19
41	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	20
42	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	19
43	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	20
44	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	18
45	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	20
46	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	19
47	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	18
48	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	17
49	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	20
50	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	20
51	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	18
52	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	18
53	5	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	21
54	2	2	1	1	3	2	1	4	1	1	1	1	20
55	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	19
56	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	18
57	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	20
58	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	18
59	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	18

60	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	20
61	2	1	1	2	5	1	2	1	1	1	3	1	20
62	1	2	1	1	2	1	2	2	4	3	2	1	22
63	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	19

Hubungan Kerja

no.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	TotalX2
1	4	4	5	4	5	22
2	4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	3	4	4	19
6	4	4	4	3	3	18
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	5	5	5	23
9	5	4	4	5	5	23
10	5	5	3	4	3	20
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	5	4	5	22
13	4	4	5	5	4	22
14	4	4	5	4	4	21
15	4	4	4	5	4	21
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	4	4	23
18	4	5	3	5	5	22
19	4	4	4	5	4	21
20	4	4	4	5	4	21
21	5	5	5	4	4	23

22	4	4	4	5	5	22
23	5	5	5	4	4	23
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	5	4	5	22
26	4	5	4	4	5	22
27	4	4	3	5	5	21
28	5	5	4	4	3	21
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	5	3	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	3	4	19
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	4	4	4	5	3	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	3	5	20
38	4	4	4	5	4	21
39	4	4	5	4	4	21
40	4	3	5	4	3	19
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	3	3	4	4	4	18
45	4	4	3	3	4	20
46	4	4	3	4	4	19
47	4	4	5	4	4	21
48	5	5	4	4	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	3	4	3	20
51	5	5	4	4	5	23
52	4	4	5	5	4	22
53	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	3	4	19
56	4	3	4	4	3	18
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	3	3	18
59	3	4	3	4	4	18

60	4	4	4	4	4	20
61	3	5	4	4	4	20
62	5	5	4	4	4	22
63	4	4	4	4	4	20

Dukungan Sosial

No.	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	TotalX3
1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	31
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	30
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	37
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
7	4	4	3	5	4	3	4	4	4	35
8	4	4	4	3	3	4	4	4	5	35
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
10	5	5	4	4	5	4	4	4	4	39
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
12	2	4	3	3	4	4	4	3	4	32
13	4	4	4	5	3	3	4	4	3	34
14	4	4	4	5	3	3	4	4	3	34
15	4	4	3	4	3	4	4	3	3	32
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
17	5	5	3	4	5	4	4	4	4	38
18	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
19	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
20	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
22	4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
23	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42

Digital Repository Universitas Jember

24	4	4	4	3	4	5	5	3	4	36
25	3	4	3	4	4	3	4	3	4	32
26	4	3	3	3	4	4	3	4	3	30
27	3	3	3	4	3	4	3	5	4	32
28	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
29	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	3	3	4	3	4	4	3	4	32
32	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
34	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
35	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
36	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
37	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
38	4	5	4	3	5	4	5	4	5	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
41	4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
42	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
43	4	4	4	5	5	4	4	5	5	39
44	4	4	4	4	5	4	5	5	5	40
45	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
50	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
53	4	5	4	4	4	3	5	4	4	37
54	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
55	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
57	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
58	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
59	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
60	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
61	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42

62	3	4	4	5	4	4	5	4	4	37
63	4	5	5	5	5	4	5	5	4	42

Kepuasan Kerja

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Ytotal
1	5	5	5	5	4	4	28
2	4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	4	4	5	28
5	4	4	4	5	5	5	27
6	4	4	5	5	4	4	26
7	5	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	4	29
10	5	4	4	5	4	5	27
11	5	5	5	5	5	4	29
12	5	5	5	4	5	4	28
13	5	5	5	4	4	5	28
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	5	4	5	5	27
16	5	5	4	4	5	5	28
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	4	5	5	4	5	28
19	4	4	5	5	4	5	27
20	5	5	4	4	5	4	27
21	5	4	5	5	5	5	29
22	5	5	5	5	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	30

24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	5	5	5	5	5	29
26	4	5	5	5	4	5	28
27	4	5	4	4	5	5	27
28	3	5	5	5	4	5	27
29	5	5	3	5	5	4	27
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	5	4	4	28
33	4	5	5	4	5	5	28
34	5	5	5	5	4	4	28
35	4	5	5	4	5	5	28
36	5	5	5	5	5	4	29
37	3	4	5	5	5	5	27
38	5	5	5	4	5	5	29
39	4	4	5	5	5	5	28
40	5	5	5	4	4	5	28
41	3	4	5	5	5	5	27
42	5	5	5	3	5	5	28
43	5	5	5	5	3	5	28
44	5	5	3	4	5	5	27
45	5	5	5	4	4	5	28
46	5	5	5	4	4	5	28
47	4	5	5	4	5	5	28
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	4	4	28
50	5	5	5	3	5	5	28
51	5	5	5	5	4	5	29
52	5	5	5	5	4	5	29
53	4	4	5	5	5	5	28
54	5	5	5	5	4	4	28
55	3	4	5	5	5	5	27
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	5	5	5	3	5	27
58	5	5	5	5	4	5	29
59	5	5	5	4	5	5	29
60	5	3	4	5	5	5	27
61	5	4	5	5	5	5	29

62	5	5	5	5	3	5	28
63	5	5	4	5	5	4	28

LAMPIRAN 3 FREQUENCY TABLE

Stres Kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	47.6	47.6	47.6
	2	31	49.2	49.2	96.8
	3	1	1.6	1.6	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	28.6	28.6	28.6
	2	41	65.1	65.1	93.7
	3	1	1.6	1.6	95.2
	4	2	3.2	3.2	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	55.6	55.6	55.6
2	24	38.1	38.1	93.7
3	4	6.3	6.3	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	30	47.6	47.6	47.6
2	31	49.2	49.2	96.8
3	1	1.6	1.6	98.4
4	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	41.3	41.3	41.3
2	33	52.4	52.4	93.7
3	2	3.2	3.2	96.8
4	1	1.6	1.6	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	54.0	54.0	54.0
2	26	41.3	41.3	95.2
4	1	1.6	1.6	96.8
5	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	38.1	38.1	38.1
2	37	58.7	58.7	96.8
3	1	1.6	1.6	98.4
4	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	46.0	46.0	46.0
2	33	52.4	52.4	98.4
4	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	36.5	36.5	36.5
2	34	54.0	54.0	90.5
3	3	4.8	4.8	95.2
4	2	3.2	3.2	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	28	44.4	44.4	44.4
2	33	52.4	52.4	96.8
3	1	1.6	1.6	98.4
5	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	29	46.0	46.0	46.0
2	29	46.0	46.0	92.1
3	4	6.3	6.3	98.4
4	1	1.6	1.6	100.0
Total	63	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	49.2	49.2	49.2
2	32	50.8	50.8	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Hubungan Kerja

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	46	73.0	73.0	77.8
	5	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	46	73.0	73.0	77.8
	5	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.3	14.3	14.3
	4	39	61.9	61.9	76.2
	5	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.1	11.1	11.1
	4	41	65.1	65.1	76.2
	5	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12.7	12.7	12.7
	4	40	63.5	63.5	76.2
	5	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Dukungan Sosial

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.1	11.1	12.7
	4	42	66.7	66.7	79.4
	5	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.9	7.9	7.9
	4	39	61.9	61.9	69.8
	5	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.0	19.0	19.0
	4	41	65.1	65.1	84.1
	5	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	17.5	17.5	17.5
	4	35	55.6	55.6	73.0
	5	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	20.6	20.6	20.6
	4	34	54.0	54.0	74.6
	5	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.1	11.1	11.1
	4	43	68.3	68.3	79.4
	5	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	9	14.3	14.3	15.9
	4	39	61.9	61.9	77.8
	5	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.3	14.3	14.3
	4	42	66.7	66.7	81.0
	5	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

x3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	10	15.9	15.9	17.5
	4	40	63.5	63.5	81.0
	5	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Kepuasan kerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.3	6.3	6.3
	4	16	25.4	25.4	31.7
	5	43	68.3	68.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	17	27.0	27.0	28.6
	5	45	71.4	71.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	9	14.3	14.3	17.5
	5	52	82.5	82.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	19	30.2	30.2	33.3
	5	42	66.7	66.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	22	34.9	34.9	39.7
	5	38	60.3	60.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	25.4	25.4	25.4
	5	47	74.6	74.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DATA

Stres Kerja

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	XItotal
x1.1 Pearson Correlation	1	.700	.568	.681	.492	.560	.571	.575	.610	.509	.711	.592	.787
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.2 Pearson Correlation	.700	1	.676	.669	.565	.651	.754	.715	.720	.625	.689	.646	.873
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.3 Pearson Correlation	.568	.676	1	.565	.511	.584	.641	.579	.686	.577	.706	.470	.784
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.4 Pearson Correlation	.681	.669	.565	1	.585	.585	.611	.550	.577	.587	.587	.644	.793
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.5 Pearson Correlation	.492	.565	.511	.585	1	.572	.538	.397	.546	.544	.503	.450	.686
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.6 Pearson Correlation	.560	.651	.584	.585	.572	1	.618	.721	.577	.616	.635	.583	.798
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.7 Pearson Correlation	.571	.754	.641	.611	.538	.618	1	.655	.681	.664	.714	.692	.849
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.8 Pearson Correlation	.575	.715	.579	.550	.397	.721	.655	1	.624	.555	.679	.636	.801
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.9 Pearson Correlation	.610	.720	.686	.577	.546	.577	.681	.624	1	.635	.665	.594	.822
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Correlations

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	XItotal
x1.10 Pearson Correlation	.509	.625	.577	.587	.544	.616	.664	.555	.635	1	.625	.586	.784
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.11 Pearson Correlation	.711	.689	.706	.587	.503	.635	.714	.679	.665	.625	1	.639	.850
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x1.12 Pearson Correlation	.592	.646	.470	.644	.450	.583	.692	.636	.594	.586	.639	1	.791
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
XItotal Pearson Correlation	.787	.873	.784	.793	.686	.798	.849	.801	.822	.784	.850	.791	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

Hubungan Kerja

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2total
x2.1	Pearson Correlation	1	.602**	.104	-.079	-.067	.542**
	Sig. (2-tailed)		.000	.418	.541	.603	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.2	Pearson Correlation	.602**	1	-.109	-.022	.097	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000		.395	.862	.449	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.3	Pearson Correlation	.104	-.109	1	.011	.102	.446**
	Sig. (2-tailed)	.418	.395		.933	.425	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.4	Pearson Correlation	-.079	-.022	.011	1	.237	.443**
	Sig. (2-tailed)	.541	.862	.933		.062	.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2.5	Pearson Correlation	-.067	.097	.102	.237	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.603	.449	.425	.062		.000
	N	63	63	63	63	63	63
x2total	Pearson Correlation	.542**	.542**	.446**	.443**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

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

Dukungan Sosial

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3total
x3.1 Pearson Correlation	1	.634	.400	.181	.260	.168	.230	.216	.201	.549
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.156	.039	.187	.070	.089	.114	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.2 Pearson Correlation	.634	1	.488	.195	.380	.083	.521	.303	.300	.680
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.126	.002	.519	.000	.016	.017	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.3 Pearson Correlation	.400	.488	1	.415	.361	.397	.498	.378	.335	.743
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.004	.001	.000	.002	.007	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.4 Pearson Correlation	.181	.195	.415	1	.310	.019	.358	.364	.187	.537
Sig. (2-tailed)	.156	.126	.001		.013	.885	.004	.003	.142	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.5 Pearson Correlation	.260	.380	.361	.310	1	.368	.498	.320	.548	.708
Sig. (2-tailed)	.039	.002	.004	.013		.003	.000	.010	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.6 Pearson Correlation	.168	.083	.397	.019	.368	1	.250	.135	.445	.491
Sig. (2-tailed)	.187	.519	.001	.885	.003		.048	.292	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.7 Pearson Correlation	.230	.521	.498	.358	.498	.250	1	.290	.605	.755
Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.004	.000	.048		.021	.000	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3.8 Pearson Correlation	.216	.303	.378	.364	.320	.135	.290	1	.344	.567
Sig. (2-tailed)	.089	.016	.002	.003	.010	.292	.021		.006	.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3total
x3.9 Pearson Correlation	.201	.300	.335	.187	.548	.445	.605	.344	1	.696
Sig. (2-tailed)	.114	.017	.007	.142	.000	.000	.000	.006		.000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
x3total Pearson Correlation	.549	.680	.743	.537	.708	.491	.755	.567	.696	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Ytotal
Y1	Pearson Correlation	1	-.134	-.005	-.044	.244	.135	.417**
	Sig. (2-tailed)		.296	.971	.734	.054	.290	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	-.134	1	.102	-.040	.172	.085	.397**
	Sig. (2-tailed)	.296		.425	.753	.179	.508	.001
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	-.005	.102	1	.372**	.024	.069	.518**
	Sig. (2-tailed)	.971	.425		.003	.851	.590	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	-.044	-.040	.372**	1	.116	.103	.507**
	Sig. (2-tailed)	.734	.753	.003		.367	.422	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	.244	.172	.024	.116	1	.065	.549**
	Sig. (2-tailed)	.054	.179	.851	.367		.612	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	.135	.085	.069	.103	.065	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.290	.508	.590	.422	.612		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Ytotal	Pearson Correlation	.417**	.397**	.518**	.507**	.549**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

LAMPIRAN 5 RELIABILITAS DATA

Kepuasan Kerja

Hubungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	13

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	6

Dukungan Sosial

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	7

LAMPIRAN 6 UJI MULTIKOLONIERITAS

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.763	2.004		13.852	.000		
	stresskerja	-.244	.073	-.369	-3.365	.001	.999	1.001
	hubungankerja	.244	.070	.384	3.500	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.583	.195		141.300	.000		
	Zscore(stresskerja)	-.328	.091	-.369	-3.602	.001	.914	1.094
	Zscore(hubungankerja)	.430	.091	.485	4.724	.000	.912	1.097
	Zscore(dukungansosial)	.342	.092	.385	3.706	.000	.888	1.127
	moderasi1	.243	.110	.232	2.210	.031	.868	1.152
	moderasi2	.145	.127	.127	1.142	.258	.771	1.297

a. Dependent Variable: kepuasankerja

LAMPIRAN 7 UJI NORMALITAS

Persamaan

1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stresskerja	hubungankerj a	kepuasankerj a
N		63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.54	20.71	28.05
	Std. Deviation	1.342	1.396	.888
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.140	.252
	Positive	.160	.140	.252
	Negative	-.158	-.137	-.209
Kolmogorov-Smirnov Z		1.271	1.111	1.997
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079	.169	.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Zscore (stresskerja)	Zscore (dukungansosial)	Zscore (hubungankerja)	moderasi1	moderasi2	kepuasankerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	63	63	63	63	63	63
	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	1.1261	1.3165	28.05
	Std. Deviation	1.0000000	1.0000000	1.0000000	.84737	.77885	.888
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.150	.140	.138	.100	.252
	Positive	.160	.109	.140	.138	.100	.252
	Negative	-.158	-.150	-.137	-.103	-.093	-.209
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.271	1.187	1.111	1.093	.794	1.997
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.079	.120	.169	.183	.554	.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 8 UJI HETEROSKEDASTISITAS

Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.478	1.176		3.809	.000
	stresskerja	-.104	.043	-.290	-2.441	.462
	hubungankerja	-.090	.041	-.262	-2.205	.321

a. Dependent Variable: res1

Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.430	.100		4.288	.000
	Zscore(stresskerja)	-.097	.047	-.245	-2.064	.079
	Zscore(hubungankerja)	-.150	.047	-.381	-3.206	.632
	Zscore(dukungansosial)	.045	.047	.114	.951	.346
	moderasi1	.023	.057	.050	.411	.682
	moderasi2	.048	.065	.096	.741	.462

a. Dependent Variable: res2

LAMPIRAN 9 UJI AUTOKORELASI

Persamaan 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.527 ^a	.277	.253	.767	1.937

a. Predictors: (Constant), hubungankerja, stresskerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.453	.405	.685	2.254

a. Predictors: (Constant), moderasi2, Zscore(hubungankerja), Zscore (stresskerja), Zscore(dukungansosial), moderasi1

b. Dependent Variable: kepuasankerja

LAMPIRAN 10 UJI HIPOTESIS

Hipotesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 ^a	.130	.116	.835

a. Predictors: (Constant), stresskerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.346	1	6.346	9.107	.004 ^a
	Residual	42.511	61	.697		
	Total	48.857	62			

a. Predictors: (Constant), stresskerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.706	1.547		21.137	.000
	stresskerja	-.238	.079	-.360	-3.018	.004

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.127	.829

a. Predictors: (Constant), hubungankerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.890	1	6.890	10.015	.002 ^a
	Residual	41.967	61	.688		
	Total	48.857	62			

a. Predictors: (Constant), hubungankerja

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.102	1.566		14.749	.000
	hubungankerja	.239	.075	.376	3.165	.002

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Hipotesis 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.200	.794

a. Predictors: (Constant), moderasi, Zscore(stresskerja), Zscore(dukungansosial)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.683	3	3.894	6.180	.001 ^a
	Residual	37.175	59	.630		
	Total	48.857	62			

a. Predictors: (Constant), moderasi, Zscore(stresskerja), Zscore(dukungansosial)

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.763	.169		163.985	.000
	Zscore(stresskerja)	-.344	.101	-.387	-3.386	.001
	Zscore(dukungansosial)	.239	.102	.269	2.338	.023
	moderasi	.253	.121	.241	2.084	.041

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Hipotesis 4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.270	.758

a. Predictors: (Constant), moderasi2, Zscore (hubungankerja), Zscore(dukungansosial)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.929	3	4.976	8.654	.000 ^a
	Residual	33.928	59	.575		
	Total	48.857	62			

a. Predictors: (Constant), moderasi2, Zscore(hubungankerja), Zscore (dukungansosial)

b. Dependent Variable: kepuasankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.626	.197		140.495	.000
	Zscore(hubungankerja)	.442	.101	.498	4.388	.000
	Zscore(dukungansosial)	.343	.102	.387	3.375	.001
	moderasi2	.320	.131	.281	2.453	.017

a. Dependent Variable: kepuasankerja