

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. INTIMUARA  
ELECTRINDO DI JAKARTA BARAT**

**RUTH LOISTER**

**8115082598**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
PERKANTORAN**

**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2012**

***CORRELATION BETWEEN JOB INVOLVEMENT AND WORK  
STRESS AT PT. INTIMUARA ELECTRINDO***

**RUTH LOISTER  
8115082598**



**This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding  
Bachelor of Education Degree**

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION  
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY OF ECONOMICS  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2012**

## ABSTRAK

RUTH LOISTER. Hubungan antara Keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan Stres kerja pada karyawan PT. Intimura Electrindo Jakarta Barat. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. 2008.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan keterlibatan kerja karyawan, stres kerja karyawan dan menguji hubungan keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo di Jakarta Barat . Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan kuisioner. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Intimura Electrindo pada bagian Dep. Produksi. Sebanyak 51 orang dengan menggunakan teknik acak proporsional. Hasil penelitian dengan uji t dan koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan stres kerja ( $r=0,468$ ,  $r>0$ ). Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi akan mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi pada karyawan PT. Intimura Electrindo di Jakarta Barat.

## ABSTRACT

**RUTH LOISTER.** *The relationship between job involvement with the stress of work on the employees of PT. Intimudara Electrindo West Jakarta. Skripsi, Jakarta: Study Program of Economics Education, Concentration of Office, Administration Education, Department of Economics And Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2008.*

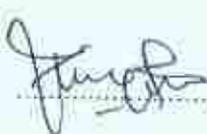
*The purpose of this reaserch to describe the involvement of employees, employee stress and examine the relationship of work engagement (job involvement) and job stress of employees at PT. Intimudara Electrindo in West Jakarta. This study uses survey with correlational approach. Collecting data using interviews and questionnaire techniques. Subjects were employees of PT. Intimudara Electrindo at the Dep. Production. A total of 51 people by using a random propotion. The results with the t test and correlation coefficient indicates that there is a significant positive correlation between job involvement (job involvement) with job stress ( $r = 0.468$ ,  $r > 0$ ). This means that the involvement of work (job involvement) which will lead to high job stress is high on the employees of PT. Intimudara Electrindo in West Jakarta.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si  
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		09-08-2012
2. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 198303242009122002	Sekretaris		09-08-2012
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S., MM</u> NIP. 19670626198001002	Penguji Ahli		05-08-2012
4. <u>Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus</u> NIP. 196712071992031001	Pembimbing I		05-08-2012
5. <u>Roni Faslah, S.Pd, M.M</u> NIP. 197510152003121001	Pembimbing II		05-08-2012

Tanggal Lulus: 31 Juli 2012

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 19 Juli 2012

Yang membuat pernyataan



8115082598

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang karena rahmat dan karunia-Nya telah memberikan jalan kemudahan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih belum sempurna, namun dengan niat dan kemauan yang besar, serta bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu tiada kata dan ungkapan yang layak untuk disampaikan hanyalah ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, dan memberikan bimbingan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Roni Faslah S.Pd, MM selaku pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

4. Dr. Saparuddin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
5. Ari Saptano, SE. M.Pd selaku Ketua Jurusan Administrasi dan Ekonomi
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Ati Sumiati M.M selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktunya, dalam membimbing peneliti selama perkuliahan.
8. Ibu Meriasih Siallagan selaku kepala HRD PT.Intimudara Electrindo yang sudah berkenan menerima saya serta memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Para Karyawan PT. Intimudara Electrindo atas informasi dan bantuannya dalam memberikan data yang dibutuhkan oleh peneliti.
10. Keluargaku tercinta, Mama & Papa tersayang yang selalu memberikan bantuan materi dan non materi, Abang Juel & Kakaku Elvina Yohana dan untuk Daniel yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. Teman-teman serta sahabat atas kebersamaan dan semangat selama masa perkuliahan.

Jakarta, Juli 2012

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>halaman</b>
JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	v
PERNYATAAN ORIGINALITAS .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN             PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Stres kerja .....	8
2. Keterlibatan kerja ( <i>job involvement</i> ) .....	21
B. Kerangka Berpikir .....	35
C. Perumusan Hipotesis .....	36
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian.....	37
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	37
C. Metode Penelitian.....	38
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampe .....	138

	E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian.....	39
	F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	49
	G. Teknik Analisis Data .....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	
	1. Stres kerja .....	56
	2. Keterlibatan kerja ( <i>job involvement</i> ) .....	58
	B. Analisis Data .....	59
	C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	64
	D. Keterbatasan Penelitian .....	65
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	66
	B. Implikasi .....	67
	C. Saran .....	68
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	
	RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Kuesioner Uji coba keterlibatan kerja .....	74
Lampiran 2	Kuesioner Uji coba stres kerja.....	76
Lampiran 3	Kuisisioner Final keterlibatan kerja .....	78
Lampiran 4	Kuisisioner Final stres kerja .....	80
Lampiran 5	Data hasil uji coba keterlibatan kerja .....	82
Lampiran 6	Data hasil perhitungan uji validitas .....	83
Lampiran 7	Langkah perhitungan Uji Validitas Variabel X.....	84
Lampiran 8	Perhitungan kembali Uji coba Variabel X Valid.....	85
Lampiran 9	Perhitungan kembali Uji validitas Variabel X.....	86
Lampiran 10	Data hasil Uji coba Reliabilitas Variabel X .....	87
Lampiran 11	Data hasil Uji coba Variabel Y.....	88
Lampiran 12	Data hasil perhitungan Uji Validitas Variabel Y...	89
Lampiran 13	Langkah perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	90
Lampiran 14	Perhitungan kembali Uji Validitas Variabel Y.....	92
Lampiran 15	Data hasil Uji coba Reliabilitas Variabel Y .....	93
Lampiran 16	Data Penelitian Variabel X.....	94
Lampiran 17	Data Penelitian Variabel Y.....	95
Lampiran 18	Perhitungan menggambar Grafik Variabel X .....	96
Lampiran 19	Perhitungan menggambar Grafik Variabel Y.....	97
Lampiran 20	Grafik Histogram Variabel X.....	98

Lampiran 21	Grafik Histogram Variabel Y .....	99
Lampiran 22	Hasil Data mentah Variabel X dan Variabel Y .....	100
Lampiran 23	Tabel rata – rata, varians, dan simpangan baku .....	101
Lampiran 24	Perhitungan rata-rata, varians, dan simpangan baku ..	102
Lampiran 25	Data berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	103
Lampiran 26	Perhitungan Uji Linieritas .....	104
Lampiran 27	Tabel persamaan regresi Linier .....	105
Lampiran 28	Grafik Persamaan Regresi .....	106
Lampiran 29	Perhitungan rata-rata, varians, dan simpangan baku regresi .....	107
Lampiran 30	Perhitungan rata-rata, varians, simpangan baku regresi .....	108
Lampiran 31	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran .....	109
Lampiran 32	Langkah perhitungan Uji Normalitas .....	110
Lampiran 33	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	111
Lampiran 34	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	113
Lampiran 35	Perhitungan JK (G) .....	114
Lampiran 36	Tabel Annava .....	115
Lampiran 37	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	116
Lampiran 38	Uji Signifikansi .....	117
Lampiran 39	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	118
Lampiran 40	Tabel Z.....	119
Lampiran 41	Tabel Distribusi F .....	120

Lampiran 42 Tabel Distribusi t .....	121
Lampiran 43 Tabel Lilifors .....	122
Lampiran 44 Surat izin penelitian .....	123
Lampiran 45 Surat keterangan telah melaksanakan penelitian .....	124

## DAFTAR TABEL

<b>Table</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
III.1	Teknik Pengambilan Sampel .....	41
III.2	Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Stres Kerja) .....	43
III.3	Skala Penilaian untuk Stres Kerja .....	44
III.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Keterlibatan Kerja).....	48
III.5	Skala Penilaian untuk Keterlibatan Kerja .....	49
III.6	Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	55
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y (Stres Kerja).....	58
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel X (Keterlibatan Kerja).....	60
IV.3	ANAVA untuk Pengujian Kelinearan atas Persamaan Regresi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

<b>Table</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
IV.1	Grafik Histogram Stres Kerja .....	59
IV.2	Grafik Histogram Keterlibatan Kerja .....	61
IV.3	Grafik antara Keterlibatan Kerja dengan Stres Kerja .....	62

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin tingginya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan dewasa ini, mengharuskan setiap perusahaan memiliki strategi yang benar – benar akurat dan sumber daya yang mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang mendukung perusahaan tersebut menjadi suatu perusahaan yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Namun dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin tinggi, akan menuntut beban kerja yang tinggi pula bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu hal yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu keberhasilan organisasi. Peran serta dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting seiring dengan semakin besarnya suatu organisasi. Suatu perusahaan besar yang memiliki teknologi yang canggih tanpa dilengkapi oleh sumber daya manusia yang

berkualitas akan membuat perusahaan tersebut tersingkirkan dalam persaingan yang semakin ketat, sehingga beberapa perusahaan memandang bahwa sumber daya manusia sebagai suatu aspek yang perlu dikembangkan dan diperlakukan sama dengan aspek lainnya. Pentingnya peranan sumber daya manusia membuat perusahaan menangani masalah sumber daya manusia lebih serius.

Namun pada kenyataannya, hingga saat ini masih banyak perusahaan yang hanya menitikberatkan kemajuan perusahaan dengan hasil atau laba yang diraih, sedangkan sumber daya manusia atau karyawannya tidak terlalu diperhatikan. Oleh karena itu, saat ini tidak sedikit karyawan yang mengalami dampak negatif dari sikap tersebut. Salah satu dampak negatif yang sering dialami yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres, seperti menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Karyawan sering mudah marah dan menunjukkan sikap tidak kooperatif atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Keadaan tersebut dapat terjadi akibat penyebab lain, namun hal itu pada umumnya adalah gejala stres kerja.

Pemahaman akan sumber – sumber stres yang disertai kemampuan untuk mencegah, mengatasi, serta mengendalikan stres adalah penting sekali bagi

atasan dan bawahan serta siapa saja yang terlibat dalam organisasi. Selain dipengaruhi oleh faktor – faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam organisasi yaitu, lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif, beban kerja yang berlebihan (work overload), konflik peran, keterlibatan kerja (job involvement).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan lingkungan yang mendukung terciptanya suatu pelaksanaan kerja yang nyaman, aman, dan tidak bising. Seperti suhu udara yang tidak terlalu panas dan dingin, desain kantor yang dirancang sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan, cahaya yang cukup, ruang kerja yang tidak sempit serta terhindar dari kebisingan. Bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena selain dapat membuat seseorang merasa nyaman untuk bekerja, juga membantu lancarnya suatu pelaksanaan pekerjaan yang dapat meminimalisir stres pada lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, desain kantor buruk, yang membuat karyawan kurang memiliki privasi atau menghambat interaksi sosial, cahaya yang buruk, dan ruang kerja yang sempit. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam temperatur udara tetapi juga sirkulasi udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil dalam munculnya stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain. Lingkungan kerja seperti ini menyebabkan pekerja mudah mengalami stres di

lingkungan kerja yang buruk.

Hal lain yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan (work overload). Banyaknya tugas yang harus dikerjakan, terlalu beragam hal yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan maka karyawan akan mengalami kelebihan beban kerja. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, namun akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Setiap karyawan mempunyai batas kemampuan yang berbeda – beda. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan kemampuan.

Stres terhadap pekerjaan akan mengganggu penyelesaian pekerjaan. Tetapi bagaimana jika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan, maka karyawan akan mengalami kelebihan beban kerja (work overload) yang akan mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis. Keadaan seperti ini, cepat atau lambat akan mengakibatkan gejala fisiologis yaitu stres, stres terhadap pekerjaan akan mengganggu penyelesaian pekerjaan.

Konflik peran dapat mempengaruhi stres kerja. Konflik peran merupakan ketidakcocokan antara harapan–harapan yang berkaitan dengan suatu peran dengan kebutuhan dan nilai–nilai individu. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dalam organisasi artinya setiap karyawan mempunyai tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Tetapi karyawan tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah.

Konflik peran muncul jika seorang karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas – tugas yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki, dan tuntutan – tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. Sebagai akibatnya karyawan yang mengalami konflik peran akan berada dalam suasana terombang ambing-dan serba salah dalam bekerja sehingga akan berdampak pada keadaan psikologis karyawan, dan pada akhirnya akan menjadi pemicu terjadinya stres kerja.

Keterlibatan kerja (Job Involvement) didefinisikan sebagai suatu tingkatan identifikasi psikologis yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain job involvement merupakan suatu tingkatan dimana karyawan merasa tertarik dengan pekerjaannya. Dari definisi tersebut secara logis kita dapat memperkirakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami stres, dan hal itu terkait dengan ketertarikannya dalam menjalankan pekerjaan.

Dengan demikian kita dapat mengetahui bahwa *job involvement* memiliki hubungan dengan stres kerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi kerja dimana karyawan akan merasa tertarik dengan pekerjaan yang dijalannya, dan hal ini diharapkan akan mampu untuk mengatasi masalah stres kerja yang dihadapi oleh karyawan.

PT. Intimura Electrindo merupakan Asosiasi kontraktor listrik dan mekanikal Indonesia. Sebagai perusahaan yang cukup besar PT. Intimura Electrindo berusaha untuk menangani masalah yang berkaitan dengan keterlibatan kerja dan stres kerja yang dihadapi para karyawan demi

meningkatkan dedikasi dan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa stres kerja karyawan juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif
2. Adanya beban kerja yang berlebih (*work overload*)
3. Konflik peran yang terjadi di tempat kerja
4. Tingginya keterlibatan dengan pekerjaan (*job involvement*)

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah stres kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo”.

## **D. Perumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah dan latar belakang masalah maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

### 1. Peneliti

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dalam studi di jenjang perkuliahan.

### 2. Universitas Negeri Jakarta

#### a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

#### b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta. Guna dapat dipergunakan sebagai bahan referensi di lain waktu.

### 3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan keterlibatan kerja (*job involvement*) pada karyawan dengan mengurangi tingkat stres kerja.

### 4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan stres kerja pada karyawan.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### A. Deskripsi Teoritis

##### 1. Stres Kerja

Stres dalam dunia kerja tidak dapat dihindari oleh karyawan. Semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang singkat, maka perasaan tertekan yang dimiliki oleh karyawan semakin besar. Selain beban kerja yang berat, lingkungan kerja juga mempengaruhi stres kerja karyawan.

Stres menurut Carver dalam Rusell, “*stress is experienced when people try to meet demands from the environment that “either approach or exceed their capacity to respond”*<sup>1</sup>. Dan Cropanzano, Howes, Gandy, dan Toth juga mengemukakan bahwa “*Stress is the subjective feeling that work demands exceed the individual’s belief in his or her capacity to cope*”<sup>2</sup>. Dapat diartikan bahwa stres adalah perasaan pribadi seseorang akan tuntutan kerja diluar kemampuan yang ia miliki untuk mencapainya.

Kedua definisi di atas menjelaskan bahwa stres berkaitan dengan pemenuhan tuntutan yang berada di luar kemampuan yang dimiliki seseorang. Ia merasa tidak yakin akan kemampuan yang ia miliki, dan hal

---

<sup>1</sup> Rusell Cropanzano, *Justice in the workplace, From theory to practice*: Vol. 2, (New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates. Inc., 2001), h. 28

<sup>2</sup> *Ibid.*,

ini dapat membuatnya merasa terbebani. Stres merupakan masalah yang kompleks yang dapat muncul dalam organisasi. Roger dalam bukunya mendefinisikan “*stress as the adverse reaction people have to excessive pressure; it is not itself a disease but it can lead to mental and physical ill-health*”<sup>3</sup>. Dapat diartikan stres sebagai reaksi yang tidak menyenangkan pada seseorang dari tekanan yang berlebihan; memang hal tersebut bukan penyakit, namun dapat mempengaruhi kesehatan jiwa dan mental seseorang.

Sedangkan Walt mengatakan, “*stress as any change that requires you to adapt or change the way you are doing something*”<sup>4</sup>. Stres sebagai segala perubahan yang menginginkan kita untuk beradaptasi atau merubah cara kita melakukan sesuatu. Perubahan mungkin terjadi dalam setiap aspek kehidupan, namun tidak semua individu mampu menerima perubahan tersebut, disini stres muncul sebagai akibat dari perubahan yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan individu.

Menurut Selye, dalam Rivai mengemukakan bahwa *Work stress is an individual's response to work related environmental stressors. Stress as the reaction of organism, which can be phsycological, psychological, or behavior reaction.*<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Roger Tarling, *Managing Social Research, A Practical Guide*, (Madison Ave, New York, Routledge, 2006), h. 102

<sup>4</sup> Walt Larimore M. D, *God's Design for The Healthy Person*, (Michigan, Zondervan, 2003), h.113

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516

Dapat diartikan bahwa stres kerja adalah tanggapan individual terhadap stresor lingkungan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres kerja sebagai reaksi seseorang, yang dapat berupa reaksi fisiologis, psikologis, atau tingkah laku. Jadi dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap lingkungannya yang menyebabkan reaksi terhadap fisik, psikologis, maupun tingkah laku.

Selye juga menjelaskan seperti yang dikutip Katharina bahwa stres dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress, seperti yang ia kemukakan, *“To see stress in a positive light is not new as the distinction between eustress and distress was made decades ago”*<sup>6</sup>. Nelson dan Simmons dalam buku yang sama juga menjelaskan *“Eustress as a positive psychological response to a stressor, as indicated by the presence of positive psychological states”*<sup>7</sup>, selain mengemukakan pandangannya mengenai eustress, mereka juga menjelaskan *“Distress as a negative psychological response to a stressor, as indicated by the presence of negative psychological states”*<sup>8</sup>.

Dapat yang diartikan bahwa, eustress adalah respon mental yang positif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang positif. Eustress berkaitan dengan semangat atau kesenangan yang positif, perasaan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator

---

<sup>6</sup> Katharina Naswal, Johnny Hellgren, Magnus Sverke, *The individual in the changing working life*, (Cambridge, Cambridge University Press, 2007), h. 290

<sup>7</sup> *Ibid.*,

<sup>8</sup> *Ibid.*,

yang kritis. dalam dunia kerja eustress dibutuhkan untuk meningkatkan performa atau kinerja sampai puncak maksimal produktivitasnya.

Sedangkan distress adalah respon mental yang negatif terhadap pemicu stres, yang menggambarkan keadaan mental yang negatif. Distress terjadi akibat adanya tekanan terus-menerus yang bersifat negatif. Juga menghasilkan perilaku yang disfungsional, seperti melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Jika kadarnya terus meningkat, jiwa dan raga akan terganggu. Stres ini dapat mengganggu pekerjaan dan menurunkan produktivitas. Distress yang terus berkelanjutan dapat menyebabkan depresi hingga akhirnya berpengaruh terhadap kesehatan.

Stanley, Wayne dan Jane dalam bukunya juga menjelaskan,

*Stress defined as physical or psychologic forces experienced by individual's. These forces (stressors) are external stimuli and disrupt body homeostasis and produce automatic and instantaneous responses that increase the body's capacity to cope with the stressors*<sup>9</sup>.

Dapat didefinisikan sebagai paksaan baik secara fisik ataupun psikologis yang dialami oleh seseorang. Paksaan ini berasal dari luar dan mengganggu kinerja tubuh dan menghasilkan respon langsung yang otomatis yang meningkatkan kemampuan tubuh untuk mencapainya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi stres menghasilkan respon yang berkaitan dengan fisik dan psikologis seseorang dalam menghadapi tekanan yang berlebihan yang dapat

---

<sup>9</sup> Stanley P. Brown, Wayne C. Miller, Jane M. Eason, *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*, (Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2006),

bersifat positif atau negatif. Karena itu kemampuan beradaptasi menjadi salah satu tindakan yang dilakukan individu dalam menghadapi tekanan tersebut.

Hal tersebut juga dipertegas Bob Losyk yang mengemukakan, "*Job stress, simply defined, is when employees cannot meet the demands or requirement of the job*"<sup>10</sup>. Dapat diartikan bahwa, Stres kerja, secara sederhana, keadaan saat karyawan tidak dapat mencapai permintaan atau tuntutan dalam pekerjaan. Hal ini dikuatkan oleh Mc Vicar seperti yang dikutip Diane, "*Job stress is defined as a tension arising in a person that is related to the demands of the person's role or job*"<sup>11</sup>. Dapat diartikan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai sebuah ketegangan yang muncul pada seseorang terkait pada tuntutan peran individu maupun pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul dari adanya tuntutan pekerjaan maupun peran individu, stres kerja juga merupakan indikasi bahwa terjadinya ketegangan akibat ketidakmampuan seseorang untuk mencapai tuntutan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut Parker dan Decotiis yang dikutip S. K. Srivastava menegaskan bahwa, "*job stress, the feeling of a person who is required to deviate for normal or self-desired functioning in the workplace as the result of opportunities, constraints, or demands relating to potentially important work related outcomes.*"<sup>12</sup>. Dapat diartikan bahwa,

---

h.15

<sup>10</sup> Bob Losyk, *Get a rip: Overcoming stress and thriving in the workplace*, (New Jersey , John Wiley & Sons, Inc., 2005), h. 3

<sup>11</sup> Diane L. Huber., *Op. Cit.*, h. 95

<sup>12</sup> S. K. Srivastava, *Applied and community psychology: Trends and Directions*, Vol. 2., (New

stres kerja merupakan perasaan seseorang yang menyimpang dari peran fungsi yang biasa maupun yang diinginkan oleh diri mereka di tempat kerja sebagai hasil dari kesempatan, ketidakeleluasaan, atau tuntutan terkait pada pekerjaan yang cukup penting yang terkait pada hasil kerja.

Stres kerja merupakan penyimpangan yang terjadi pada karyawan, yang timbul dari ketidakmampuan menghadapi beban kerja juga tuntutan yang terkait dengan hasil kerja. Namun dalam kenyataannya tuntutan dan beban kerja tersebut terkadang terlalu berlebih sehingga tidak dapat dipenuhi.

Lebih jelasnya Jamal dan Baba dalam Salih mengemukakan, *“job stress can be viewed as an individual’s reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual”*<sup>13</sup>. Yang dapat diartikan, stres kerja dapat dipandang sebagai reaksi individu terhadap karakter lingkungan kerja yang muncul sebagai ancaman bagi individu tersebut. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja mengambil peran penting dalam proses terbentuknya stres kerja. Karakteristik lingkungan kerja yang terus berubah seolah mengancam individu,

Gibson juga menyatakan seperti yang dikutip Harry,

Definisi stimulus melihat stress sebagai suatu kekuatan atau perangsang yang menekan individu yang menimbulkan tanggapan atau respon terhadap ketegangan, sedangkan definisi tanggapan memandang stress sebagai tanggapan fisiologis dan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana stress tersebut kebanyakan berasal dari lingkungan di luar individu<sup>14</sup>.

---

Delhi, Sarup & Sons, 2005), h. 272

<sup>13</sup> Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*, (New York, Nova Science Publishers, Inc., 2003), h. 379

<sup>14</sup> Harry Widiantoro, *loc. cit*

Senada dengan hal tersebut, Beehr, Loscocco & Roschelle, Lowe & Northcott, Sutherland & Cooper mengemukakan seperti yang dikutip Chan, “*Work stress is often seen as a result of an individual’s failure in making adjustments to the work environment*”<sup>15</sup>. Yang dapat diartikan stres kerja sering dilihat sebagai hasil dari kegagalan individu dalam membuat perubahan pada lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya stres kerja, akibat dari reaksi yang berupa sikap, kognitif dan juga fisik karyawan yang tidak bisa menerima tuntutan lingkungan kerja, lalu timbul stres sebagai hasil interaksi antara perilaku individu dengan lingkungan kerja.

Stres kerja dapat bersumber pada faktor internal. Salah satunya yang berasal dari dalam organisasi serta berkaitan dengan perilaku adalah pemicu stres yang berkaitan dengan peran individu. Pemicu stres kerja ini menyangkut soal peran karyawan dalam organisasi juga hubungannya dengan sesama karyawan lain, ini menggambarkan tuntutan yang terarah kepada bagaimana karyawan menghadapi berbagai pengaruh yang dibawa masing-masing individu dari lingkungan di luar organisasi.

Ivanevich dan Matterson menjelaskan bahwa,

*Job stress is an adaptive response, mediated by individual difference and/or psychological process, that is a consequences of any external (environmental) action, situation, or event that*

---

<sup>15</sup> Chan Kwok-Bun, *Work Stress and Coping Among Professionals*, (Leiden, Koninklijke, 2007), h. 147

*places excessive psychological and/or physical demand upon a person.*<sup>16</sup>

Dapat diartikan bahwa, stres kerja merupakan tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis yaitu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Salih mengutip seperti apa yang dikemukakan Ivanchevich dan Matteson, “*job stress can be defined as an adaptive responses, moderated by individual differences , that is a consequence of any action, situation or event that places special demand on a person” in the organizational context*”<sup>17</sup>. Stres kerja dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai respon adaptif, yang dihubungkan oleh perbedaan individu, yaitu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian apapun yang meninggalkan tuntutan khusus pada seseorang.

Perbedaan individu hadir sebagai hal yang umum dalam setiap kegiatan organisasi, karena kesatuan suatu organisasi didasari perbedaan karakteristik setiap individu yang ada didalamnya. Seperti yang dikemukakan Luthans dan di kutip Harry, stres kerja adalah

*An adaptive response, mediated by individuall difference and (or) psychological processes, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and (or) physical demands upon to person*<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), p. 249

<sup>17</sup> Salih Kusluvan, *Loc. Cit.*

<sup>18</sup> Harry Widyantoro, *Loc. Cit*

Respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan (atau) proses psikologis, yaitu sebuah konsekuensi dari segala tindakan, situasi, maupun kejadian dari (lingkungan) luar, yang menambah tuntutan psikologis dan (atau) fisik yang berlebih terhadap seseorang.

Beehr and Newman berpendapat dalam S. K. Srivastava, *job stress as “a condition wherein job related factors interact with worker to change (disrupt or enhance) his psychological conditions such that the person is forced to deviate from normal functioning”*<sup>19</sup>. Yang dapat diartikan bahwa, stress terhadap pekerjaan sebagai sebuah kondisi saat faktor – faktor yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh pada karyawan sehingga terjadi perubahan (terganggu maupun meningkatkan) kondisi psikologis yang membuat orang tersebut dipaksa menyimpang dari fungsinya yang biasa.

Menurut Pandji Anoraga mengungkapkan bahwa “stres kerja bisa memunculkan reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya fisiologis) dan reaksi rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi”<sup>20</sup>. Pendapat serupa juga di kemukakan oleh Soesmalijah Soewondo dalam Suwatno menyatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku”<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> S. K., Srivastava, *Organizational Behavior and Management*, (New Delhi, Sarup & Sons, (2005), h. 272

<sup>20</sup> Pandji Anoraga. *Psikologis Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005. Hal 108

<sup>21</sup> Soesmalijah, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2011. Hal. 255

Lain halnya dengan Greenberg yang mengatakan bahwa “stres kerja sebagai kombinasi dari pelbagai sumber-sumber stres dalam pekerjaan, karakteristik individual dan stressor dari lingkungan pekerjaan.”<sup>22</sup>

Maharuddin Pangewa mengemukakan bahwa ada tiga komponen utama dari stres, yaitu:

1. Komponen perangsang (*stimulus component*), meliputi kekuatan-kekuatan yang menyebabkan adanya ketegangan atau stres, yang bersumber dari lingkungan, organisasi, dan individu.
2. Komponen tanggapan (*response*), meliputi reaksi fisik, psikis atau perilaku individu terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekanannya paling tidak ada dua tanggapan terhadap stres yang paling sering diidentifikasi yaitu frustrasi dan gelisah
3. Komponen interaksi (*interaction*), yaitu interaksi khusus antar keadaan rangsangan dalam lingkungan dan kecenderungan individu memberi tanggapan.<sup>23</sup>

Debra L. Nelson dan James C. Quick menyatakan bahwa sumber stres yang berasal dari pekerjaan, antara lain:

*Sources of stress at work:*

1. *Task demands: change, career progress, new technologies, time pressure;*
2. *Role demands: role conflict, role ambiguity;*
3. *Interpersonal demands: leadership styles;*
4. *Physical demands: extreme environments.*<sup>24</sup>

Menurut Rivai bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> J. S. Greenberg, *Comprehensive Stress Management, Eighth Edition*, (New York: Mc Graw Hill Inc, 2004)

<sup>23</sup> Maharuddin Pangewa, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), hal. 229

<sup>24</sup> Debra L. Nelson dan James C. Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition*, (USA: South-Western Thomson Learning, 2003), p. 230-223

<sup>26</sup> Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal 516

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen sumber daya manusia menyatakan “stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”<sup>26</sup>.

Hurrell dan Kroes juga mengemukakan dalam Richard,

*Job stress has been further defined as the condition in which some function or combination of functions at work interacts with the worker to disrupt his or her psychological and physiological equilibrium*<sup>27</sup>.

Dapat diartikan bahwa, stres terhadap pekerjaan telah lebih lanjut didefinisikan sebagai kondisi dalam sebuah peranan fungsi atau kombinasi dari peranan fungsi dalam pekerjaan mempengaruhi pekerja sehingga mengacaukan keseimbangan psikologis dan fisiologis mereka. Dan dapat disimpulkan stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi interaksi antara psikologis juga fisik yang membuat individu tersebut menyimpang dari perannya yang biasa.

Pendapat di atas diperkuat oleh Regan dalam bukunya, yang menyatakan “*Job stress can be produce physical health problems, psychological distress, behavioral changes*”<sup>28</sup>. Yang dapat diartikan bahwa, stres kerja dapat menghasilkan masalah kesehatan fisik, stres berkaitan dengan mental, juga perubahan perilaku.

---

<sup>26</sup> Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung

<sup>27</sup> Richard M. Ayres, George S. Flanagan, Preventing law enforcement stress: *The organization's role*, (Washington DC, Bereau of Justice Assistance, ), h. 3

<sup>28</sup> Regan A. R. Gurung, *Health psychology: a cultural approach*, (California, Wadsworth, Cengage Learning, 2010), h. 131

Sudut pandang stres kerja yang dilihat dari segi tanggapan atau respon individu, menekankan beberapa reaksi individu menghadapi berbagai tekanan kerja yang terjadi, seperti yang dikemukakan Selye dalam Eran Vigoda, *“stress as the psychological, physiological, or behavioral reactions of the organism to stressful events”*<sup>29</sup>. Stres sebagai reaksi fisik, psikologis dan perilaku dari makhluk hidup menghadapi kejadian yang menimbulkan stres. Stres berkaitan erat dengan reaksi seseorang menghadapi sesuatu yang berada diluar perkiraannya. Victor dalam bukunya menjelaskan, *“Work-related stress is defined as a pattern of emotional, cognitive, behavioral, and physiological reactions at adverse and noxious aspects of work content”*<sup>30</sup>.

Yang dapat diartikan bahwa, stres kerja didefinisikan sebagai pola dari reaksi emosional, kognitif, sikap, dan fisik yang merupakan aspek yang mengkhawatirkan dan berbahaya dari isi pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Dan Liza juga mengemukakan dalam bukunya bahwa, *“Occupational stress results from working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute psychological, behavioral, or physical reactions”*<sup>31</sup>. Yang dapat diartikan bahwa, stres kerja berasal dari kondisi kerja yang berada diluar

---

<sup>29</sup> Eran Vigoda, *Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work site*, (Massachusetts, Edward Elgar Publishing Inc, 2003), h. 109

<sup>30</sup> Victor A. Pestoff, *A Democratic Architecture for The Welfare State*, (New York , Routledge, 2009), h. 94

<sup>31</sup> Liza H. Gold, *Sexual Harassment : psychiatric assessment in employment litigation*, (Arlington, American Psychiatric Publishing, Inc, 2004), h. 70

kemampuan dan tenaga dari karyawan, yang menghasilkan reaksi psikologis, perilaku dan fisik yang akut.

Selain itu juga Cooper dan Quick, Fried, Rowland dan Feris serta Sauter dalam Anna M. Rosi menegaskan bahwa ada beberapa reaksi yang di kaitkan dengan stres kerja, seperti reaksi perilaku, fisik dan juga emosional. *“There are numerous behavioral, physiological and emotional reactions that have been associated with work-related stress”*<sup>32</sup>.

Khan dan Byosiere seperti yang dikutip Robert juga mengemukakan, *“Job stress generally refers to the physiological and psychological reactions of individuals to conditions encountered at work”*<sup>33</sup>. Yang dapat diartikan bahwa stres kerja secara umum mengacu pada reaksi psikologis dan fisiologikal seseorang atas kondisi kerja yang dihadapi seseorang.

McShane dan Sandra Steen menggambarkan tiga konsekuensi dari stres kerja:

1. Psikologis : Ketidakpuasan kerja, Depresi, Kelelahan, Moody, Burnout
2. Fisiologis : Penyakit jantung, Tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur
3. Perilaku : Rendahnya prestasi, Kecelakaan, Kesalahan keputusan, meningkatnya ketidakhadiran, Kekerasan di tempat kerja<sup>34</sup>.

sedangkan Neuman dan Hubbard dalam George mengemukakan beberapa reaksi stres kerja, yakni

Reaksi fisik : kelelahan, sakit kepala, sakit punggung, tekanan darah penyakit jantung.

---

<sup>32</sup> Anna M. Rosi, Pamela L. Perrew, Steven L. Sauter, *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*, (USA, Information Age Publishing, Inc, 2006), h. 10

<sup>33</sup> Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* : Second Edition, (New York, M.E Sharpe, Inc., 2010), h. 16

<sup>34</sup> S. McShane, Sandra Steen., *Canadian Organizational Behaviour*, (New York, McGrawhill,

Reaksi perilaku :gangguan tidur, tindak kekerasan, merokok.  
 Reaksi psikologis : tidak peduli, marah, sifat mengesalkan, depresi, gelisah  
 Reaksi Organisasi :kecelakaan,rendahnyaproduktivitas, meningkatnya ketidakhadiran<sup>35</sup>.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya

## 2. Keterlibatan kerja ( *Job involvement* )

Istilah keterlibatan kerja (*job involvement*) mengindikasikan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja (*job involvement*) mengandung makna sebagai keterlibatan individu terhadap pekerjaan yang dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis individu tersebut, sehingga individu akan mengimplementasikan waktu, bakat, dan tenaganya ke dalam pekerjaan.

Menurut Stephen. P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* mengatakan “ Keterlibatan kerja adalah mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri”<sup>36</sup>.

---

2007), h. 203

<sup>35</sup> George F, *Encyclopedia of Stress*, (California, Academic Press, 2000), h. 537

<sup>36</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. New Jersey:

Menurut Robbins dikutip oleh Sri Anik mengatakan, “keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu tingkat sejauh mana individu memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar – benar peduli dengan jenis kerja itu”<sup>37</sup>. Sedangkan menurut Lawler and Hall bahwa “*defined job involvement in terms of psychological identification with work or the importance of work to one's total self-image*”<sup>38</sup>. Dapat diartikan definisi keterlibatan kerja dalam hal identifikasi psikologis dengan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan terhadap total citra diri seseorang.

Menurut Blau and Boal “*job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their job, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives*”<sup>39</sup>. Dapat diartikan keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. Sedangkan menurut Elloy yang dikutip oleh Sri Anik mengatakan bahwa, “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya kepedulian untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memihak pekerjaannya”<sup>40</sup>. Sedangkan menurut Schermerhorn mendefinisikan keterlibatan kerja (job involvement) sebagai “*The extent*

---

Pearson Education, Inc. 2008.hal 100

<sup>37</sup> Sri Anik, Arifuddin. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antar Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Jurnal akuntansi & Auditing Indonesia*. FE: Universitas Islam Indonesia. 2002. h.162

<sup>38</sup> S.K. Srivastava. *Organizational Behaviour and Management*. Sarup and Sons. 2005.hal.93

<sup>39</sup> S.K. Srivastava. *Organizational Behaviour and Management*. Sarup and Sons. 2005.hal.95

<sup>40</sup> Sri Anik, Arifuddin. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antar Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Jurnal akuntansi & Auditing Indonesia*. FE: Universitas Islam Indonesia. 2002. h.162

*to which an individual is dedicated to a job” atau tingkat individu mendedikasikan pekerjaannya”<sup>41</sup>. Menurut Blau and Boal “defined job involvement as the extent to which an individual identifies psychologically with his/her job”<sup>42</sup>. Diartikan, keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya. Jadi, keterlibatan kerja merupakan tingkat sejauh mana seseorang mampu mengidentifikasikan dirinya secara psikologis terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Gading juga menyebutkan bahwa,*

Keterlibatan pekerjaan adalah tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaan, sejauh mana tingkat kesuksesan dalam kerja mempengaruhi harga dirinya, serta pentingnya kerja bagi kehidupan seseorang<sup>43</sup>.

Menurut Lodahl dan Kejner dikutip oleh Gading “keterlibatan kerja merupakan satu tingkat yang memperhatikan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaan atau sampai sejauh mana pentingnya kerja bagi *total self image* dirinya”<sup>44</sup>.

Pendapat yang sama disampaikan oleh Srivastava dalam bukunya bahwa “*Job involvement can be defined as a general cognitive state of psychological identification with work in so far as work is perceived to have the potentially to satisfy one’s salient needs and expectations*”<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> Schermerhorn, JR. John R. “*Management New York*, 2011, hal.62

<sup>42</sup> Packianathan Chelladurai. *Human Resource Management in Sport and Recreation*, USA: 2<sup>nd</sup> Ed, 2006). h. 296

<sup>43</sup> I Ketut Gading, *Hubungan antara Kepuasan dan Keterlibatan Kerja dengan Produktivitas Kerja para Pekerja Wanita pada Sektor Informal di Bali*. Jurnal Aneka Widya STKIP Singaraja, No. 3 Juli 1998. h. 112

<sup>44</sup> Ibid

<sup>45</sup> S.K. Srivastava. *Organizational Behaviour and Management*. Sorup and Sons.

Dapat diartikan Keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan kognitif umum dengan pekerjaan identifikasi psikologis sejauh kerja dianggap memiliki potensi untuk memenuhi kebutuhan seseorang menonjol dan harapan. Jadi dapat disimpulkan sejauh mana pegawai mempunyai andil yang besar dalam keterlibatan kerjanya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi wewenangnya, dengan output yang menyatakan bahwa target yang diselesaikan merupakan kinerja yang dihasilkan dari andilnya pegawai tersebut dalam penyelesaian tugas tersebut dengan demikian atasan dapat menilai seberapa besar pegawai tersebut melaksanakan tugas dan energinya untuk pekerjaan.

Disinilah bagaimana peran pegawai dalam mengidentifikasi tugas dan wewenangnya dalam pengerjaan tugas yang mereka peroleh, nilai baik atau tidaknya pegawai dapat dinilai seberapa berperannya pegawai dalam menyelesaikan tugas tersebut. Lebih dari itu pegawai yang terlibat dalam penyelesaian tugas cenderung untuk semangat bekerja.

Seseorang yang tidak secara sungguh-sungguh melibatkan dirinya pada pekerjaan atau tugas-tugasnya menunjukkan bahwa pekerjaannya bukan merupakan aspek penting dalam kehidupannya. Menurut Lawler and Hall dikutip oleh Achmad Suhaili, mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya<sup>46</sup>. Hal ini untuk melihat bahwa individu tersebut merasa

bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan padanya dan menjamin pekerjaan itu sendiri dikerjakan dengan benar dengan standar kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki keterlibatan kerja memberikan keuntungan baik pada perusahaan maupun bagi individu itu sendiri. . Adanya rasa keterlibatan kerja bukan saja sekedar rasa “senang” dan “puas” terhadap pekerjaan melainkan menciptakan “rasa turut memiliki” (*sense of belonging*) dan “rasa turut bertanggung jawab” (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan. Selain itu, menimbulkan rasa untuk mawas diri, untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

Menurut Milward dalam bukunya menyatakan “*job involvement is defined in the literature as the extent to which a person psychologically identifies with his or her job, a relatively stable characteristic based on a personal value orientation*”<sup>47</sup>. Dapat diartikan keterlibatan kerja didefinisikan dalam literatur sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, karakteristik yang relatif stabil berdasarkan orientasi nilai pribadi. Jadi dapat disimpulkan jika seseorang mempunyai orientasi yang berbeda terhadap identifikasi masalah, namun demikian identifikasi masalah harus diimbangi dengan kompetensi yang dimilikinya, tentu diikuti dengan sebab akibat, kalau hal ini dilaksanakan dengan baik maka akan mewujudkan

---

*Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Jurnal Ekonomi Pembangunan Manajemen dan Akuntansi, Vol. 6, No. 3 Desember 2007. h. 267

<sup>47</sup> Lynne Millward. *Understanding Occupational & Organizational Psychology*. SAGE

nilai yang positif oleh lingkungan sekitar terhadap pribadi pegawai itu sendiri, keefektifan kerja menyiasati bahwa pegawai dapat terlibat terus menerus dalam melaksanakan kerja.

*Menurut Rabinowitz and Hall concluded that the definitions of job involvement should be grouped into two categories, each representing a distinct way of conceptualizing the construct. one category of definitions views job involvement as a "performance-self-esteem contingency." according to these definitions, job involvement is the extent to which the self-esteem of individuals is affected by their level of performance at work<sup>48</sup>.*

Dapat diartikan bahwa definisi keterlibatan kerja harus dikelompokkan menjadi dua kategori, masing-masing mewakili cara yang berbeda konseptualisasi konstruk. satu kategori definisi memandang keterlibatan kerja sebagai "kontingensi kinerja-harga diri." menurut definisi ini, keterlibatan kerja adalah sejauh mana harga diri individu dipengaruhi oleh tingkat kinerja mereka di tempat kerja

Robbins menyebutkan bahwa keterlibatan kerja adalah “derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri, Berpartisipasi aktif adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu”<sup>49</sup>. Menurut Mitchell, keterlibatan kerja sebagai “suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menentukan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu”<sup>50</sup>.

---

Publicatons Ltd. 2005.hal.54

<sup>48</sup> Rabindra Nath Kanungo, work alienation. Praeger publisher: USA. 2000. hal.33

<sup>49</sup> Stephen P. Robbins, *Op. Cit*, Hal 91

<sup>50</sup> Sahlan Asnawi, *Hubungan dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas dan Disiplin*

Menurut Mutiara S. Panggabean, yang dikutip oleh Ingrid Gunawan mengatakan bahwa, "keterlibatan kerja adalah adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja".<sup>51</sup>

Menurut Davis dan Newstorm mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai "suatu tingkatan sampai seberapa besar seseorang menekuni serta menggunakan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya dan memandang pekerjaan sebagai salah satu hal penting bagi hidupnya"<sup>52</sup>. Jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang dapat memikirkan pekerjaannya, menekuni serta menggunakan segenap waktu dan tenaga yang dimilikinya untuk pekerjaannya karena pekerjaannya merupakan salah satu hal penting bagi kehidupannya.

Individu yang terlibat dalam pekerjaan adalah individu yang selalu memikirkan pekerjaannya, membuka kesempatan untuk mengekspresikan diri yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan kerja dibedakan menjadi 3 tingkatan, yaitu keterlibatan kerja yang tinggi dimiliki individu yang selalu memikirkan pekerjaannya, keterlibatan kerja menengah jika individu hanya bila ada kesempatan saja memikirkan pekerjaannya, dan keterlibatan kerja rendah bila individu tidak pernah memikirkan pekerjaannya.

Noe mengatakan bahwa individu yang terlibat dalam pekerjaannya adalah individu yang selalu memikirkan pekerjaannya, membuka

---

*Terhadap Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 2002, Phronesis Vol. 4 No. 7, Hal 27*

<sup>51</sup> *Op. Cit, Hal 100*

kesempatan untuk mengekspresikan diri yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi<sup>53</sup>.

Dalam keterlibatan kerja banyak aspek-aspek yang menjadi ukuran seberapa besar keterlibatan kerja karyawan terhadap organisasi. Untuk meningkatkannya karyawan perlu memperhatikan aspek-aspek yang harus dikembangkan dan ditingkatkan. Menurut Ingrid terdapat lima aspek dalam keterlibatan kerja, aspek-aspek tersebut adalah:

a. Adanya harapan yang besar terhadap pekerjaan

Setiap individu mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan kerja atau tugas.

b. Adanya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan

Selain kemampuan dalam bidang pengetahuan, individu pun dalam bekerja perlu melibatkan emosionalnya. Tidak mungkin dipungkiri bahwa tidak jarang banyak individu yang melibatkan emosi dan peranannya dalam mengambil sebuah keputusan.

c. Adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Rasa tanggung jawab di sini adalah sejauhmana individu menilai dan memahami tugas dan pekerjaan yang dilakukannya. Terlibatnya individu pada pekerjaan menuntut adanya rasa tanggung jawab yang besar yang akan mempengaruhi kinerja kerja individu.

---

<sup>52</sup> *Ibid* hal 28

<sup>53</sup> Y. Harsoyo dkk, *Op. cit*

d. Adanya rasa bangga terhadap pekerjaan

Rasa bangga yang dirasakan oleh seorang karyawan terbentuk karena organisasi tempat dirinya bekerja mampu memberikan penghargaan, penghormatan, serta status. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga dihargai dan hal ini yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan organisasi.

e. Adanya keinginan untuk mobilitas ke atas

Yang dimaksud disini adalah sejauhmana individu mempunyai keinginan dan usaha yang besar untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas individu.

Rostiana, yang menjelaskan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Faktor-faktor tersebut yaitu :

- a. Karakteristik pribadi
- b. Karakteristik pekerjaan
- c. Faktor-faktor sosial<sup>54</sup>.

Ketiga faktor diatas harus saling berhubungan positif, mengapa demikian karena karakteristik pribadi mencerminkan bagaimana seorang individu dapat terlibat dalam pekerjaan tersebut atau tidak, yakni dengan penilaian dari atasan atau manager yang ada didalam organisasi tersebut untuk menilai kompetensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

Dalam karakteristik pekerjaan, seorang pemberi wewenang atau yang mendelegasikan tugas kepada karyawan, tentulah melihat, seberapa berat

---

<sup>54</sup> Ingrid Gunawan, Rostiana. *Keterlibatan Kerja dan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Provitae* Vol. 2. 2006

beban tugas tersebut, dan harus diberikan kepada siapa tugas tersebut untuk dikerjakan, hal ini harus serasi antara beban tugas serta orang yang melaksanakan tugas, dan harus benar-benar yakin pegawai tersebut jika di berikan tugas dengan identifikasi psikologis yang ada pada diri individual tersebut.

Faktor-faktor sosial menyelimuti peran karyawan dan skala tugas yang ada, mengapa demikian karena faktor-faktor sosial inilah yang memberikan kelancaran bagi seorang karyawan dalam proses pekerjaan yang dilakukannya. Jika ada masalah yang benar-benar besar maka faktor sosial inilah yang akan membuat fleksibilitas muncul dengan sendirinya

Banyak faktor yang dijadikan tolok ukur untuk mengetahui seberapa besar keterlibatan kerja karyawan. Diantaranya ada 3 faktor yang dapat dijadikan tolok ukur keterlibatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi berperan sangat penting. Pandangan karyawan mengenai komunikasi seperti kepastian (accuracy) terjadinya komunikasi pada saat yang tepat (timeliness) dan layak tidaknya sebuah informasi dikomunikasikan kepada karyawan (appropriate). Misalnya, semua karyawan selalu tahu semua aktivitas organisasi atau organisasi merasa segala informasi yang berhubungan dengan organisasi sangat diperlukan. Bila antara atasan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan karyawan tidak terjalin

komunikasi dengan baik, maka karyawan merasa tidak dilibatkan dalam perusahaan dan biasanya keterlibatan kerja karyawan pun menurun

b. Partisipasi dalam membuat keputusan

Partisipasi akan menciptakan keterlibatan kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan operasional. Partisipasi dimengerti sebagai salah satu aktivitas yang tidak kalah pentingnya dalam kehidupan organisasi. Partisipasi adalah jumlah keseluruhan pengaruh yang dirasakan oleh para bawahan tentang penggunaan umum prosedur-prosedur pengambilan keputusan yang partisipatif oleh pemimpin.

c. Kerja tim (team work)

Seberapa jauh karyawan mampu memecahkan masalah, merupakan bagian dari kerja sama karyawan dalam suatu tim untuk memecahkan masalah dan menjaga efektivitas tim dan seringnya bekerja sama dalam tim untuk melancarkan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor keterlibatan kerja adalah: komunikasi, yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Partisipasi dalam membuat keputusan, yang memberikan pegawai kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan operasional. Kerja tim (team work), yang merupakan bagian dari kerjasama dalam suatu tim untuk memecahkan masalah. Pekerjaan sebagai hal utama dalam hidup, merupakan salah satu dimensi keterlibatan

kerja yang mengukur orientasi kerja individu. Seberapa jauh individu berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, yang mengindikasikan keterlibatan secara pribadi pada pekerjaan dengan tujuan untuk mencurahkan ekspresi diri dan aktualisasi pada pekerjaan.

Individu yang terlibat pada pekerjaan memiliki ciri- ciri yang dikemukakan oleh Robbins sebagai berikut:

1. Individu menempatkan kerja sebagai perhatian utama dalam kehidupannya.
2. Individu berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.
3. Individu menganggap kinerja sebagai pusat harga diri.
4. Individu menganggap ada konsistensi antara kinerja dengan harga diri<sup>55</sup>

Sedangkan Blau menyatakan seorang individu merasakan keterlibatan kerja bila terdapat hal-hal sebagai berikut:

1. Secara aktif berpartisipasi terhadap pekerjaannya. Partisipasi berarti keterlibatan mental dan emosional dan bukan hanya aktivitas fisik. Dari individu yang terlibat, bukan hanya keterampilannya saja. Keterlibatan ini lebih bersifat psikologis, ketimbang fisik.
2. Memandang pekerjaan sebagai pusat dari kehidupannya. Hal ini bukan berarti bahwa individu tidak bekerja, dia tidak dapat memenuhi kebutuhannya karena tidak ada yang memberi upah, namun individu melihat bahwa apa yang dikerjakannya adalah memang sebagai jalan dan pusat hidup yang dijalaninya.
3. Melihat kinerja sebagai pusat harga diri. Individu akan berusaha memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya karena hasil kerja inilah yang meningkatkan harga dirinya. Bagi individu kinerja akan menentukan arah dari pekerjaannya<sup>56</sup>.

Harapan dan kebutuhan diusahakan untuk dipenuhi melalui pekerjaan sangat dipengaruhi oleh proses sosialisasi, yang akan membentuk nilai-nilai dalam diri individu. Nilai-nilai yang berorientasi pada kerja akan

---

<sup>55</sup> Stephen P. Robbins, *Op. Cit.*, hal 92

<sup>56</sup> Mutiara Sibarani, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi*, Vol.1 No.1 –

dibentuk pada tahap ini. Individu yang dibesarkan dalam lingkungan kerja keras dan pencapaian prestasi, akan mengekspresikan nilai itu pada harapannya terhadap pekerjaan. Tindakan dan sikap kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing individu, merupakan alat untuk mencapai tujuan dan harapannya itu. Sejauh mana tindakan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya inilah yang akan memperkuat keyakinan individu mengenai potensi pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan. Dengan adanya keyakinan yang demikian maka dapat menimbulkan keterlibatan kerja.

Dalam beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli, terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian-penelitian yang berhubungan antara dua variabel tersebut. Selain itu, penelitian lain juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh para ahli tersebut.

Robbins mengemukakan ada tiga kategori stressor, salah satunya adalah faktor individu, faktor ini terdiri dari persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Keterlibatan kerja merupakan faktor pribadi yang mempengaruhi stres kerja karyawan, karena keterlibatan kerja merupakan sikap psikologis individu<sup>57</sup>.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sager disebutkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu individual *references* (perbedaan individu) dan attitudinal faktor. Individual

differences mencakup usia, peningkatan penjualan, jenis perilaku, dan self esteem. Sedangkan attitudinal factors mencakup kepuasan kerja, life satisfaction, komitmen organisasi, dan *job involvement*. Keterlibatan kerja yang tinggi memberikan pengaruh terhadap stres kerja karyawan<sup>58</sup>

Muno dan Kinnunen memberikan penjelasan tentang keterlibatan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja, kegelisahan, dan keluhan kesehatan dan mengarah pada berubahnya komitmen terhadap keluarga menjadi komitmen terhadap pekerjaan<sup>59</sup>.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana partisipasi aktif dan keberpihakan pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

## **B. Kerangka Berpikir**

Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan asas *the right man on the right place* dapat menjadikan kelangsungan tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan kompetensi dibidangnya, diharapkan organisasi dapat menanggapi berbagai macam perubahan-perubahan yang terjadi.

---

<sup>57</sup> Dr. Robert Epstein. *Stress Management & Relaxation Activities for Trainers*.2000.h.8

<sup>58</sup> Ivancevich, *Organizational Behaviour and Managemen*.Eight Edition.(Singapore: Mc Graw Hill.2008.h.224

<sup>59</sup> B. N. Barve. 2005. *A study of Job-stress, Job-involvement, Anxiety level and mental Health Among Maharashtra Police Constables*.h.3

Sumber daya manusia di dalam organisasi di sebut juga karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan dan menjadi faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perilaku yang ditimbulkan karyawan dalam suatu organisasi sangatlah beragam, salah satunya adalah perilaku keterlibatan kerja yaitu merupakan tingkat sejauh mana partisipasi aktif individu memandang pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Sehingga akan menimbulkan ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan merupakan bagian penting dari kehidupannya, dan membuat kebanggaan bagi dirinya. Organisasi akan semakin berkembang jika karyawannya memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap suatu organisasi Sedangkan stres kerja merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja akan tampak apabila suatu pekerjaan atau tugas dapat memenuhi kebutuhan individu. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja yang tinggi pula. Terlihat jelas bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kondisi fisiologis, psikologis, dan prilakunya dan akhirnya akan menimbulkan stres kerja.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berfikir di atas maka hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja (*job involvement*) dengan stres kerja”. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah – masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan yang tepat berdasarkan fakta atau data yang sah (*valid*), benar dan dapat dipercaya (*reliable*) mengenai adanya hubungan antara keterlibatan kerja (*job Involvement*) dengan stres kerja pada karyawan PT. Intimura Electrindo di Jakarta barat.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Intimura Electrindo yang beralamat Jalan Kayu besar no 4 Tegal Alur Jakarta Barat. Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT. Intimura Electrindo karena perusahaan tersebut merupakan tempat peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL), sehingga hal tersebut memudahkan peneliti dalam mencari data yang dibutuhkan dan juga di perusahaan tersebut terdapat masalah yang relevan dengan variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, dimulai pada bulan April dan berakhir bulan Juni 2012. Waktu tersebut dipilih peneliti karena pada bulan tersebut dianggap efektif bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) yaitu keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah stres kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”<sup>1</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Intimura Electrindo yang berjumlah 134 orang dari 4 bagian dan populasi terjangkaunya adalah karyawan yang berada di bagian Departemen Produksi yang berjumlah 60 orang. Alasan dipilihnya bagian tersebut sebagai tempat penelitian adalah karena di bagian tersebut memiliki jumlah karyawan terbanyak dibandingkan dengan bagian lainnya, selain itu pada bagian tersebut memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan bagian lainnya.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Cet. 15 (Bandung: Alfabeta, 2007), hal.

populasi tersebut”.<sup>2</sup> Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik (*simple random sampling*) acak sederhana yaitu “memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.”<sup>3</sup>

## **E. Instrumen Penelitian**

### **1. Stres Kerja (Variabel Y)**

#### **a. Definisi Konseptual**

Stres kerja merupakan reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.

#### **b. Definisi Operasional**

Stres kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala likert sebanyak 29 pertanyaan yang mencerminkan reaksi psikologis dengan sub indikator bersikap tidak acuh, marah, sifat mengesalkan, gelisah. Serta reaksi fisiologis dengan sub indikator kelelahan, sakit kepala, sakit punggung. Dan terakhir, reaksi perilaku dengan indikator gangguan tidur, kesalahan keputusan dan meningkatnya ketidakhadiran.

---

<sup>2</sup> Ibid., hal. 91

<sup>3</sup> Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 115

### **c. Kisi - kisi Instrumen Stres Kerja**

Kisi - kisi instrumen untuk mengukur stres kerja terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi – kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel stres kerja.

Kisi – kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir – butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal, juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel stres kerja. Kisi – kisi instrumen untuk mengukur stres kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

**Tabel III.2**  
**Kisi – kisi Instrumen Stres Kerja (Variabel Y)**

Indikator	Sub Indikator	Stres Kerja			
		Butir sebelum uji coba		Final	
		(-)	(+)	(-)	(+)
Reaksi Psikologis	Bersikap Tidak Acuh	1, 13, 27	21	1, 11, 24	18
	Marah	2, 12, 20, 29*		2, 10, 17	
	Sifat Mengesalkan	3, 11	8	3, 9	7,
	Gelisah	14,17, 22		12, 15, 19	
Reaksi Fisiologis	Kelelahan	5, 19*, 26		4, 23	
	Sakit Kepala	6, 10*, 15		5, 13	
	Sakit Punggung	7		6,	
Reaksi Perilaku	Gangguan Tidur	16, 23, 25		14, 20, 22	
	Kesalahan Keputusan	4*, 9,	28	8,	25
	Meningkatnya Ketidakhadiran	18, 24		16, 21	

Keterangan:

\*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Skala Penilaian untuk Stres Kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	1	5
2	Setuju	2	4
3	Ragu – Ragu	3	3
4	Tidak Setuju	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	5	1

**d. Validitas Instrumen**

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 29 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator-indikator variable stres kerja seperti terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel stres kerja sebagaimana telah tercantum pada table III.2. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan Departement *Engineering* PT. Intimudara Electrindo. Sampel diujicobakan secara acak sederhana (*simple random sampling*) kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji coba validitas adalah rumus Pearson :

$$r_{tt} = \frac{\sum X_t \cdot X_t}{\sqrt{\sum X_t^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien Korelasi  
 X : Skor X  
 $\sum X$  : Jumlah Skor data x  
 $\sum X_t$  : Jumlah nilai total sampel  
 $X_t$  : Skor Total sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 29 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 4 butir soal yang didrop, yaitu butir pertanyaan nomor 4, 10, 19 dan 29, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir soal.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya atas pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yaitu Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

- $r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen  
 K = Jumlah butir instrumen (yang valid)  
 $S_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Ket:

$S_t^2$  : Varians butir

$\sum x^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : Jumlah sampel

Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ( $S_i^2$ ) sebesar 22,76 dan varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 161,36. kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0,895.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

## 2. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

### a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana partisipasi aktif dan keberpihakan karyawan pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

### b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja diindikasikan sebagai berpartisipasi aktif dalam menguasai bidang pekerjaan dan dalam pengambilan keputusan, dan memihak

pekerjaan dengan mendukung kebijakan perusahaan, menaati peraturan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan.

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan kuisioner berbentuk skala likert yang mencerminkan indikator – indikator dari keterlibatan kerja.

### **c. Kisi – kisi instrumen Keterlibatan Kerja**

Kisi - kisi instrumen untuk mengukur keterlibatan kerja terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi – kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Kisi – kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir – butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal, juga memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel keterlibatan kerja. Kisi – kisi instrumen untuk mengukur keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

## Kisi – kisi Instrumen Keterlibatan Kerja (Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Sebelum Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
<b>Berpartisipasi aktif</b>	Menguasai bidang pekerjaanya	1,2,3,6	4,5	1, 2, 3, 6	4, 5
	Pengambilan keputusan	7, 8, 10, 12	9*, 11, 20*	7, 8, 9, 11	10,
<b>Memihak pekerjaan</b>	Mendukung kebijakan perusahaan	15, 21		14, 17	
	Menaati peraturan perusahaan	13, 14, 16, 17*	18, 19*	12,13, 15,	16
	Menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan	23, 24	22, 25	19, 20	18, 21

Keterangan:

\*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dan lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel III.5

## Skala Penilaian Untuk Keterlibatan Kerja

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
1. Sangat Setuju (SS)	5	1
2. Setuju (S)	4	2
3. Ragu-ragu (R)	3	3
4. Tidak Setuju (TS)	2	4
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

#### 4. Validasi Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert yang mengacu kepada indikator – indikator variabel keterlibatan kerja seperti yang terlihat pada table III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir – butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel keterlibatan kerja sebagaimana telah tercantum pada table III.4. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT. Intimura Electrindo bagian Produksi. Sampel diujicobakan secara acak sederhana (*simple random sampling*) kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji coba validitas adalah rumus Pearson:

$$r_{tt} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 \cdot \sum X_t^2}}$$

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 25 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 4 butir soal yang didrop, yaitu butir pertanyaan nomor 9, 17, 19 dan 20, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 21 butir soal.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya atas pernyataan yang sudah valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yaitu Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$K$  = Jumlah butir instrumen (yang valid)

$S_i^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Ket:

$S_t^2$  : Varians butir

$\Sigma x^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

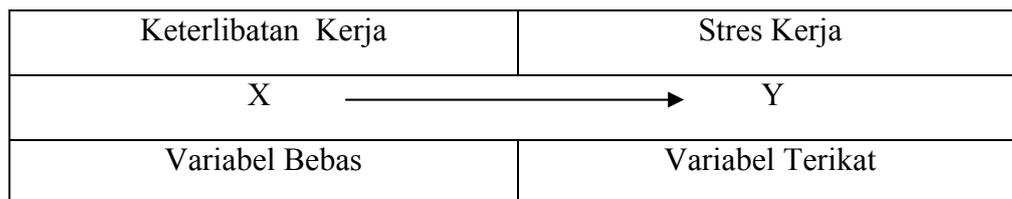
$(\Sigma x)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

Berdasarkan rumus diatas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ( $S_i^2$ ) sebesar 10,05 dan varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 57,78. kemudian dimasukan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan mendapat skor reliabilitas (rii) sebesar 0.867.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur keterlibatan kerja (*job involvement*).

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antara variable digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.



Keterangan:

X : Variabel Bebas, yaitu Keterlibatan Kerja

Y : Variabel Terikat, yaitu Stres Kerja

—————> : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana keterlibatan kerja sebagai variabel

bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan stres kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan variabel Y.

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan uji regresi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Persamaan Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) secara individual. Adapun perhitungan persamaan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:<sup>4</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

X = Variabel bebas

$\hat{Y}$  = Variabel terikat

a = Nilai intercept (konstan)

b = Koefisien arah regresi

Dimana koefisien regresi b dan konstanta a dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:<sup>5</sup>

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

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
<sup>6</sup>

Keterangan :

---

<sup>4</sup> Sugiyono. op. cit, hal. 238

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Ibid. p. 262

- $\sum X$  = Jumlah skor dalam sebaran X
- $\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y
- $\sum X^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X
- $\sum Y^2$  = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil skor X dan Y yang berpasangan
- n = Jumlah sampel

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:<sup>7</sup>

$$\text{Rumus yang digunakan adalah : } L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$L_o$  = Harga mutlak terbesar / liliefors hitung

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

$H_0$  : Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

- a. Jika  $L_o < L_{\text{tabel}}$ , maka regresi Y atas X berdistribusi normal maka  $H_0$  diterima.

<sup>7</sup> Sudjana, *Metode Statistika*, (Bandung:Tarsito, 2003), hal. 466

- b. Jika  $L_o > L_{tabel}$ , maka regresi Y atas X berdistribusi tidak normal maka  $H_0$  ditolak.

### **b. Uji Linieritas Regresi**

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistika:

$$H_0 : Y = \alpha + X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + X$$

Kriteria pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , persamaan regresi dinyatakan linier jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

## **3. Uji Hipotesis**

### **a. Uji Keberartian Regresi**

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan)

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : = 0$$

$$H_1 : > 0$$

Kriteria Pengujian:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka regresi tidak signifikan

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka regresi signifikan

Untuk mengetahui keberartian regresi linier diatas digunakan tabel anava berikut ini

**Tabel III.6**  
**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan	n-k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

### b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variable yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus:<sup>8</sup>

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi Product Moment

$\sum x$  : jumlah skor dalam sebaran x

<sup>8</sup> Op. Cit., hal 212

$\Sigma y$  : jumlah skor dalam sebaran y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi ( Uji T)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variable, dengan rumus:<sup>9</sup>

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

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Skor signifikan koefisien korelasi

r : Koefisien product moment

n : Banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik :

$H_0 : p \leq 0$

$H_1 : p > 0$

Kriteria Pengujian:

Tolak  $H_0$  jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y

### e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Stres kerja) ditentukan X (Keterlibatan kerja) dengan menggunakan rumus:<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Op. Cit., hal. 377

<sup>10</sup> Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 139

$$\mathbf{KD} = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

$r_{xy}^2$  : koefisien korelasi product moment

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Data Variabel Y ( Stres kerja )

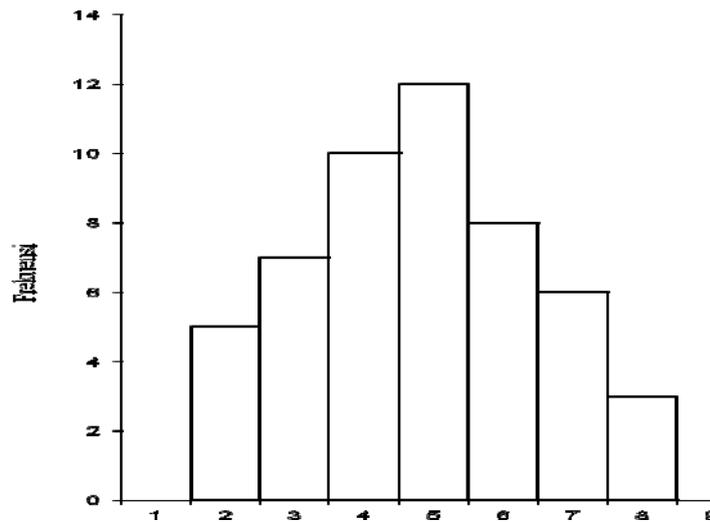
Data stres kerja (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert (*Likert scale*) oleh 51 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 39 dan skor tertinggi 80, skor rata – rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar 58,25; Varians ( $S^2$ ) sebesar 105,474 dan simpangan baku (S) sebesar 10,270 (proses penghitungan lihat lampiran 24 halaman 102)

Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 6 (proses penghitungan lihat lampiran 19 halaman 97)

**TABEL IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Stres kerja)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
39 - 44	38.5	44.5	5	9.8%
45 - 50	44.5	50.5	7	13.7%
51 - 56	50.5	56.5	10	19.6%
57 - 62	56.5	62.5	12	23.5%
63 - 68	62.5	68.5	8	15.7%
69 - 74	68.5	74.5	6	11.8%
75 - 80	74.5	80.5	3	5.9%
Jumlah			51	100%

Sedangkan berdasarkan indikator dari stres kerja yaitu reaksi psikologis, reaksi fisiologis, dan reaksi perilaku, diperoleh skor rata – rata tertinggi dari indikator reaksi perilaku adalah 34,51%.



**Grafik IV.1**  
**Grafik Histogram Stres kerja (Y)**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu terletak pada interval kelas ke 4 (empat) yaitu 57 - 62 dengan frekuensi relatif sebesar 23,5%. Kelas terendah variabel stres kerja yaitu terletak pada interval kelas ke 7 (tujuh) yaitu 75 – 80 dengan frekuensi relatif sebesar 5,9%.

## **2. Data Variabel X Keterlibatan kerja (*Job Involvement*)**

Data keterlibatan kerja (*job involvement*) (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala Likert (*Likert Scale*) oleh 51 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 59 dan skor

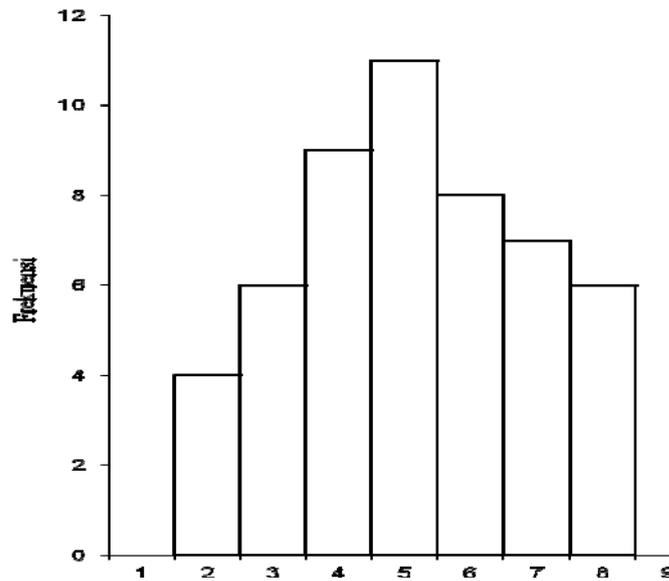
tertinggi 68 dengan skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 71,73; varians ( $S^2$ ) sebesar 77,523 dan simpangan baku (S) sebesar 8,805 (proses perhitungan lihat lampiran 24 halaman 102)

Distribusi frekuensi data keterlibatan kerja (*job involvement*) dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 34, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 5 (proses penghitungan lihat lampiran 18 halaman 96)

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X (*Job Involvement*)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
54 - 58	53.5	58.5	4	7.8%
59 - 63	58.5	63.5	6	11.8%
64 - 68	63.5	68.5	9	17.6%
69 - 73	68.5	73.5	11	21.6%
74 - 78	73.5	78.5	8	15.7%
79 - 83	78.5	83.5	7	13.7%
84 - 88	83.5	88.5	6	11.8%
Jumlah			51	100%

Sedangkan berdasarkan indikator dari keterlibatan kerja yaitu berpartisipasi aktif dan memihak pekerjaan, diperoleh skor rata – rata indikator berpartisipasi aktif 48, 19% dan memihak pekerjaan adalah 51,808%.



Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat frekuensi kelas tertinggi variabel *Job Involvement* yaitu terletak pada interval kelas ke 4 (empat) yaitu 69 - 73 dengan frekuensi relatif sebesar 21,6%. Kelas terendah variabel *job involvement* yaitu terletak pada interval kelas ke 1 (satu) yaitu 54 - 58 dengan frekuensi relatif sebesar 7,8%.

## B. Analisis Data

### 1. Uji Persamaan Regresi

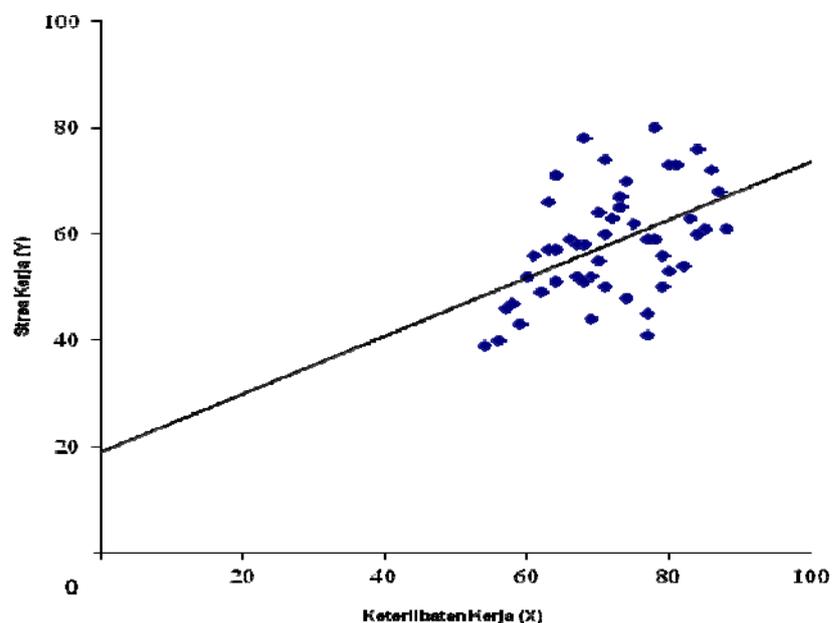
Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara keterlibatan kerja dengan stres kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,54631 dan konstanta sebesar 19,070. Dengan demikian bentuk hubungan antara

keterlibatan kerja dengan stres kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,07 + 0,546X$  (proses perhitungan lihat lampiran 26 halaman 104).

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor *job involvement* dapat menyebabkan peningkatan stres kerja sebesar 0,546X pada konstanta 19,07.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job involvement* bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan stres kerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,07 + 0,546X$ . Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



**Grafik IV.3**

**Hubungan antara *Job involvement* dengan Stres kerja  
dengan Persamaan  $\hat{Y} = 19,07 + 0,546X$**

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan sample sebanyak 51 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $|F_{zi}-S_{zi}|$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan  $L_o = 0,081$  sedangkan  $L_t = 0,124$ . Ini berarti  $L_o < L_t$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  ditolak atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 31 halaman 109).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.3.

Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,77 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,04. Sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $13,77 > 4,04$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan (proses penghitungan lihat lampiran 33 halaman 112).

### b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model regresi yang telah didapat melalui persamaan regresi linier sederhana tersebut bersifat linier atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini. Dari hasil perhitungan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,66 dan  $F_{tabel}$  2,07. Nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi  $\hat{Y}$  merupakan model regresi linier. (proses penghitungan lihat lampiran 34 halaman 113).

**Tabel IV.3**  
**Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persaman Regresi**  
**Keterlibatan kerja (X) dengan Stres kerja (Y)**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	51	178349.00			
Regresi (a)	1	173075.31			
Regresi (b/a)	1	1156.84	1156.84	13.77	4.04
Sisa	49	4116.85	84.02		
Tuna Cocok	30	2102.68	70.09	0.66	2.07
Galat Kekeliruan	19	2014.17	106.01		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2012.

Keterangan:

\*) Regresi berarti (signifikan) karena  $F_{hitung} (13,73) > F_{tabel} (4,04)$

\*\*) Linier karena  $F_{hitung} (0,66) < F_{tabel} (2,07)$

### c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,468 (penghitungan lihat lampiran 38 halaman 116). Ini menunjukkan  $r > 0$ , sehingga dapat disimpulkan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja terdapat hubungan yang positif.

### 4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan  $db = n-2$ . Kriteria pengujiannya adalah  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,71 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,68. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan antara keterlibatan kerja dengan stres kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses penghitungan lihat lampiran 38 halaman 117).

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan keterlibatan kerja dengan stres kerja. Dari hasil perhitungan, dapat

diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 21,94%. Hal ini berarti keterlibatan kerja mempengaruhi stres kerja.

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 19,07 + 0,546X$ , menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor/nilai variabel X (keterlibatan kerja) akan mengakibatkan kenaikan angka/skor variabel Y (stres kerja) sebesar 0,546 pada konstanta 19,07.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,468, dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,71 > t_{tabel}$  sebesar 1,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan stres kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 21,94%. Hasil ini menunjukkan 21,94% variasi stres kerja ditentukan oleh keterlibatan kerja dan sisanya 78,06% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan stres kerja.

Dari hasil itu pula dapat diinterpretasikan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan stres kerja, semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian ini hanya meneliti 2 (dua) variabel saja, keterlibatan kerja dan stres kerja.
2. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan, sedangkan faktor yang diteliti memiliki terbatas hanya pada keterlibatan kerja dengan stres kerja.
3. Sampel penelitian yang tidak begitu banyak dibandingkan jumlah seluruh karyawan di PT. Intimura Electrindo, Sehingga ada kemungkinan data kurang representatif.
4. Keterbatasan biaya, waktu dan tenaga. Karena adanya keterbatasan biaya, waktu dan tenaga maka penelitian ini hanya dapat dilakukan di PT. Intimura Electrindo.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja adalah reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku yang dialami oleh individu karena tuntutan serta kondisi kerja yang berada di luar kemampuannya.
2. Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana partisipasi aktif dan keberpihakan karyawan pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan PT. Intimura Electrindo Jakarta Barat. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,468. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi stres kerja karyawan.
4. Indikator yang paling berpengaruh pada keterlibatan kerja adalah indikator berpartisipasi aktif dengan skor sebesar 51,9 %, dengan demikian bahwa berpartisipasi aktif merupakan indikator yang paling berpengaruh pada stres kerja.

5. Dan sisanya yaitu indikator dengan skor sebesar 48,1% adalah indikator memihak pekerjaan, dengan sub indikator menaati peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Intimura Electrindo Jakarta Barat. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah jika keterlibatan kerja karyawan tinggi maka akan menimbulkan stres kerja yang tinggi pula. Keterlibatan kerja yang tinggi pasti akan selalu dihadapi oleh karyawan, yang membedakan adalah kemampuan karyawan untuk merubah keterlibatan kerja tersebut, apakah dapat menjadi hal yang negatif, dalam hal ini terjadinya stres kerja atau sebaliknya merubah menjadi hal yang positif yakni peningkatan kinerja.

## **C. Saran**

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Intimura Electrindo, yaitu:

1. Karyawan PT. Intimura Electrindo sebaiknya mampu melakukan partisipasi aktif dalam hal ini melakukan pengelolaan pengambilan keputusan misalnya karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam diskusi

dan pengambilan keputusan, sehingga ketika menemukan masalah dapat terselesaikan dengan baik.

2. Karyawan PT. Intimura Electrindo sebaiknya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak bertumpuk dan selesai sesuai *deadline* yang telah ditentukan, serta dengan senang hati mematuhi peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anik, Sri dan Arifuddin. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antar Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Jurnal akuntansi & Auditing Indonesia FE: Universitas Islam Indonesia*. 2002.
- Bob Gates, *Learning Disabilities, Toward inclusion*, Fourth Edition, (London, Elsevier Science Limited, 2003), h. 140  
 Rusell Cropanzano, *Justice in the workplace, From theory to practice: Vol. 2*, (New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates. Inc., 2001), h. 28
- Bob Losyk, *Get a rip!: Overcoming stress and thriving in the workplace*, (New Jersey , John Wiley & Sons, Inc., 2005), h. 3
- Bun, Chan Kwok, *Work Stress and Coping Among Professionals*. Leiden: Koninklijke, 2007
- Debra L. Nelson dan James C. Quick, *Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. Fourth Edition*, (USA: South-Western Thomson Learning, 2003), p. 230-223
- Dr. H. Suwatno, M. Si. dan Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2011. Hal. 255
- Dr. B. N. Barve. 2005. *A study of Job-stress, Job-involvement, Anxiety level and mental Health Among Maharashtra Police Constables*.h.3
- Dr. Robert Epstein. *Stress Management & Relaxation Activities for Trainers*.2000.h.8
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), p. 249
- DuBrin, Andrew. *Essentials of Management*. South-Western Cengage Learning: USA. 2009.
- Eran Vigoda, *Developments in organizational politics: How political dynamics affect employee performance in modern work site*, (Massachusetts, Edward Elgar Publishing Inc, 2003), h. 109

- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Aksara, 2006), p. 249
- F, George. *Encyclopedia of Stress*. California: Academic Press, 2000
- Gading, I Ketut. Hubungan antara Kepuasan dan Keterlibatan Kerja dengan Produktivitas Kerja para Pekerja Wanita pada Sektor Informal di Bali. *Jurnal Aneka Widya STKIP Singaraja*, No. 3 Juli 1998.
- Gunawan, Ingrid dan Rostiana. Keterlibatan Kerja dan *Burnout* Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Provitae* Vol. 2, 2006.
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment : Psychiatric Assessment in Employment Litigation*. Arlington: American Psychiatric Publishing, Inc, 2004
- Harry Widyanoro, *Menciptakan eustress di tempat kerja: upaya meningkatkan kinerja karyawan*, Ventura Vol. 4 No. 2,. (Surabaya, STIE Perbanas Surabaya, Sept. 2001), h. 55
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung
- Ivancevich, *Organizational Behaviour and Managemen*.Eight Edition.(Singapore: Mc Graw Hill.2008.h.224
- J. S. Greenberg, *Comprehensive Stress Management, Eighth Edition*, (New York: Mc Graw Hill Inc., 2004)
- Katharina Naswal, Johnny Hellgren, Magnus Sverke, *The individual in the changing working life*, (Cambridge, Cambridge University Press, 2007), h. 290
- Maharuddin Pangewa, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), p. 229
- Losyk, Bob. *Get a rip!: Overcoming Stress and Thriving in The Workplace*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2005
- McShane, S., Sandra Steen. *Canadian Organizational Behaviour*. New York: McGrawhill, 2007
- Mello, Jeffrey A. *Strategic Human Resources Management*, Second Edition, Ohio: South-Western Cengage Learning, 2005

- Pandji Anoraga. *Psikologis Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005. Hal 108
- Regan A. R. Gurung, *Health psychology: a cultural approach*, (California, Wadsworth, Cengage Learning, 2010), h. 131
- Richard M. Ayres, George S. Flanagan, Preventing law enforcement stress: *The organization's role*, (Washington DC, Bureau of Justice Assistance, ), h. 3
- Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance : Second Edition*, (New York, M.E Sharpe, Inc., 2010), h. 16
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Pearson Education. Inc., 2008.
- Roger Tarling, *Managing Social Research, A Practical Guide*, (Madison Ave, New York, Routledge, 2006), h. 102
- Rosi, Anna M., Pamela L. Perrewe., Steven L. Sauter., *Stress and Quality of Working Life : Current Perspective in Occupational*. USA: Information Age Publishing, Inc, 2006
- Salih Kuslivan, *Managing Employee Attitude and Behaviours in the Tourism and Hospitality*, (New York, Nova Science Publishers, Inc., 2003), h. 379
- S. K. Srivastava, *Applied and community psychology: Trends and Directions*, Vol. 2., (New Delhi, Sarup & Sons, 2005), h. 272
- Stanley P. Brown, Wayne C. Miller, Jane M. Eason, *Exercise Psychology, Basic of Human Movement in Health and Disease*, (Philadelphia, Lippincott Williams & Wilkins, 2006), h. 15
- Srivastava, S. K. *Organizational Behavior and Management*. New Delhi: Sarup & Sons, 2005
- Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2001
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta, 2007

- Suhaili, Achmad & Kasyful Anwar. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 6 No. 3. Desember 2007.
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), p. 516
- Victor A. Pestoff, *A Democratic Architecture for The Welfare State*, (New York , Routledge, 2009), h. 94
- Vigoda, Eran, *Developments in Organizational Politics: How Political Dynamics Affect Employee Performance in Modern Work Site*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Inc, 2003
- Walt Larimore M. D, *God's Design for The Healthy Person*, (Michigan, Zondervan, 2003), h. 113

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**RUTH LOISTER** lahir di JAKARTA pada tanggal 26 Agustus 1990. Anak bungsu dari Bapak Edison Ambarita dan Ibu Sonaria Siallagan. Memulai pendidikan dari pendidikan dasar di SDN 16 pagi Jakarta. Menyelesaikan pendidikan di SMP N 249 Jakarta, kemudian lulus dari SMU Vianney pada tahun 2008.

Setelah lulus dari SMU Vianney Jakarta melanjutkan kembali pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta di Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran hingga penulisan skripsi ini berlangsung. Bertempat tinggal di Jalan Kamal Raya no 4 Cengkareng Jakarta Barat. Semasa kuliah memiliki pengalaman PKL di KADIN Jakarta barat selama 1 bulan pada bagian Keanggotaan dan memiliki pengalaman PPL di SMK Negeri 48 Jakarta, selama 4 bulan.