

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SOPIR TAKSI PT. EXPRESS POOL
BEKASI C)**

**WIDYA NGESTI PRAMONO
8215108242**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

**INFLUENCE OF JOB STRESS AND WORK LOAD AGAINST JOB
SATISFACTION (STUDY OF TAXI DRIVER AT PT. EXPRESS POOL
BEKASI C)**

**WIDYA NGESTI PRAMONO
8215108242**



Skripsi is written as a part of Bachelor Degree in Economics accomplishment




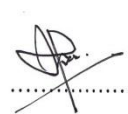

**STUDY PROGRAM OS S1 MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, ES., M.Bus.
NIP. 19671207 199203 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si.</u> NIP. 197205062006041002	Ketua		10/02/2015
2. <u>Agung Wahyu Handaru, ST., MM.</u> NIP. 197811272006041001	Sekretaris		10/02/2015
3. <u>Widya Paramita, SE., MPA.</u> NIP. 197006052001122001	Penguji Ahli		10/02/2015
4. <u>Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si.</u> NIP. 195602071986021001	Pembimbing I		10/02/2015
5. <u>Dra. Sholikhah, M.M.</u> NIP. 196206231990032001	Pembimbing II		10/02/2015

Tanggal Lulus : 30 Januari 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

- 1) Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
- 2) Skripsi ini belum pernah 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 ketidak-benaran, maka Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 30 / 01 / 2015....

Yang membuat pernyataan



Widya Ngesti Pramono

No. Reg: 8215108242

ABSTRAK

Widya Ngesti Pramono, 2015: Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Sopir Taksi PT. Express Pool Bekasi c). Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui gambaran dari stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C. 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. 4) Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kausalitas korelasional. Penelitian dilakukan terhadap 171 sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 16.0. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,805 atau (80,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 80,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Widya Ngesti Pramono, 2015: *Influence of Job Stress and Work Load Againsts Job Satisfaction (Study of Taxi Driver At PT. Express Pool Bekasi C).* Skripsi, Jakarta: Concentration of Human Resources Management, Study Program of Management, Departement of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study were: 1) to know the overview of job stress, work load, and job satisfaction the taxi drivers at PT. Express Pool Bekasi C. 2) to know the influence of job stress on job satisfaction. 3) to know the influence of work load on job satisfaction. 4) to know the influence of job stress and work load simultaneously on job satisfaction. The analysis conducted in this research is descriptive analysis and correlation causality. Research carried out by the simple random sampling method on 171 taxi drivers at PT. Express Pool Bekasi C as respondents, while the technique of data collection is done by distributing questionnaires, which is processed using SPSS 16.0. The results of the regression indicates that there is influence between job stress on job satisfaction, and there is influence between work load on job satisfaction. Job stress and work load simultaneously influence the job satisfaction. This research has figured out the score of job stress and work load on job satisfaction is 0,805 or 80,5% through the result of adjusted R^2 value while the rest is 19,5% is influenced by the other factors.

Key words: job stress, work load, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas ke hadirat Allah S.W.T atas setiap rahmat dan ridhoyang diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Sopir Taksi PT. Express Pool Bekasi C). Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu di dalam proses penyusunan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya, ucapan terima kasih ini khususnya tertuju kepada :

1. Keluarga tercinta , kedua orang tuaku Bapak Suyamta dan Ibu Haryanti Ida Fitri. Serta adikku An Nisa Ramadhan Lazuardhi yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Bapak Dr. I Ketut R Sudiarditha, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan, baik berupa materi dan teknis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Dra. Sholikha, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan, baik berupa materi dan teknis sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dedi Purwana, E.S., M.BUS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
5. Ibu Dr. Hamidah, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
6. Bapak Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si. selaku Ketua Program Pendidikan Manajemen Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
7. Para dosen penguji atas segala kritik dan sarannya guna menambah kesempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang telah banyak memberikan ilmu selama perkuliahan.
9. Seluruh teman-teman S1 Manajemen Non Reguler 2010 selaku teman seperjuangan.
10. Seluruh saudaraku, seluruh sahabatku dan Eva Hasanah selaku motivator penulis.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dan tidak dapat dituliskan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak. Saran dan kritik dari banyak pihak selalu penulis terima guna perbaikan di masa mendatang.

Jakarta, Desember 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Batasan Penelitian	12
BAB II TINJUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.1.1 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	15
2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2 Stres Kerja.....	20
2.1.1.1 Dampak Stres Kerja	22
2.1.1.2 Indikator Stres Kerja	24
2.1.3 Beban Kerja.....	29
2.1.3.1 Indikator Beban Kerja	30
2.2 Review Penelitian Terdahulu	34
2.3 Kerangka Pemikiran.....	44
2.4 Hipotesis	48
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	49
3.1.1 Profil Tempat Penelitian	49
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.2 Metode Penelitian	52
3.3 Sumber Data, Populasi, dan Smple.....	52
3.3.1 Sumber Data.....	52
3.3.2 Populasi dan Sampel	52
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	54
3.4.1 Variabel Penelitian.....	54
3.4.1.1 Variabel Stres Kerja (X1)	54

3.4.1.3	Variabel Beban Kerja (Y).....	54
3.4.1.3	Variabel Kepuasan Kerja (Y)	55
3.4.2	Skala Penelitian	56
3.5	Prosedur Pengumpulan Data.....	58
3.5.1	Data Primer	58
3.5.2	Data Sekunder	59
3.6	Metode Analisis	59
3.6.1	Uji Instrumen	59
3.6.1.1	Uji Validitas.....	59
3.6.1.2	Uji Reliabilitas.	60
3.6.2	Analisis Deskriptif	61
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	61
3.6.3.1	Uji Normalitas	61
3.6.3.2	Uji Linearitas	61
3.6.3.3	Multikolinearitas	62
3.6.3.4	Uji Heterokedastisitas	62
3.6.4	Analisis Regresi.....	63
3.6.4.1	Uji Regresi Linear Berganda	63
3.6.4.2	Uji F (Regresi Simultan)	64
3.6.4.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	65
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Deskripsi Unit Analisis	66
4.2	Hasil Penelitian Dan Pembahasan	69
4.2.1	Hasil Uji Instrumen.....	69
4.2.1.1	Hasil Uji Validitas.....	69
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	71
4.2.2	Analisis Deskriptif	72
4.2.2.1	Analisis Deskriptif Stres Kerja	73
4.2.2.2	Analisis Deskriptif Beban Kerja	77
4.2.2.3	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	82
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	86
4.2.3.1	Uji Normalitas	86
4.2.3.2	Uji Linearitas	87
4.2.3.3	Uji Multikolinieritas	89
4.2.3.4	Uji Heteroskedastisitas	91
4.2.4	Hasil Analisis Regresi	92
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	92
4.2.4.2	Hasil Uji F	94
4.2.4.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	95
4.2.5	Interpretasi Hasil Penelitian	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Saran-Saran	101
5.2.1	Saran-saran untuk PT. Express di Pool Bekasi C	101
5.2.2	Saran-saran untuk Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C.	102
5.2.3	Saran-saran untuk Penelitian lanjutan	102

DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
I.1	Kuesioner Kepuasan Kerja Sopir Taksi Pada PT. Express Pool Bekasi C	4
II.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	42
III.1	Operasionalisasi Variabel.....	54
III.2	Bobot Skala Likert.....	56
IV.1	Hasil Uji Validitas	70
IV.2	Hasil Uji Reabilitas	72
IV.3	Analisis Deskripsi Stres Kerja	73
IV.4	Analisis Deskripsi Beban Kerja.....	78
IV.5	Analisis Deskripsi Kepuasan Kerja	82
IV.6	Hasil Uji Normalitas	86
IV.7	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja.....	87
IV.8	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Beban Kerja dengan Variabel Kepuasan Kerja.....	88
IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
IV.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	90
IV.11	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	91
IV.12	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja	94
IV.13	Hasil Analisis Determinasi.....	95
IV.14	Hasil Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear.....	96

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
I.1	<i>Chart</i> Tingkat Absensi Sopir Taksi Pada PT. Express Pool Bekasi C	8
II.1	Grafik Tingkat Kepuasan Kerja Rata-Rata Menurut Aspek Kepuasan Kerja	17
II.2	Kerangka Pemikiran	46
III.1	Bentuk Skala Likert	56
IV.1	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
IV.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	68
IV.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Keluarga.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul
1	Kuisisioner Pra Riset
2	Kuesioner Penelitian
3	Data Primer Hasil Kuesioner
4	Hasil Pengujian Instrumen
5	Hasil Uji Asumsi Klasik
6	Hasil Pengujian Hipotesis
7	Surat Izin Penelitian
8	Surat Konsultasi Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan secara umum didefinisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya bernilai imbalan dalam bentuk uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah pekerjaan dianggap sama dengan profesi. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai kariier. Seseorang mungkin bekerja pada beberapa perusahaan selama kariernya tapi tetap dengan pekerjaan yang sama.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak langsung bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat diukur dengan tingkat absensi dan tingkat keinginan untuk pindah. Apabila tingkat absensi karyawan rendah atau jarang membolos

artinya ia juga memiliki tingkat keinginan untuk pindah yang rendah. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ia telah mencapai kepuasan kerja yang tinggi dilihat dari sikap positif terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu perusahaan memiliki berbagai cara agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Adapun cara yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan antara lain memberikan pelatihan kerja, menyediakan fasilitas kerja yang baik, memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja, sampai memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk materi maupun non materi. Dampak dari kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena seluruh target perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan yang tidak dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat mengalami kerugian. Karena kepuasan kerja yang rendah memiliki dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah biasanya selalu mangkir dari peraturan perusahaan. Seperti sering membolos, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Dampak dari kepuasan kerja yang rendah tentunya mengakibatkan target perusahaan sulit tercapai.

Keberagaman jenis pekerjaan saat ini tidak semata memberikan kepuasan kerja bagi seseorang. Karena setiap pekerjaan memiliki tantangan dan *output* yang berbeda-beda. Tantangan menjadi seorang karyawan tentunya berbeda dengan tantangan menjadi seorang sopir

taksi. Karyawan bekerja di dalam kantor dengan ruangan yang aman, nyaman dan tidak terlalu memiliki resiko. Sedangkan seorang sopir taksi bekerja di lapangan yang memiliki resiko tinggi. Adapun *output* dari kedua jenis pekerjaan tersebut tentunya berbeda pula tergantung dari sikapnya.

Perusahaan membedakan lowongan pekerjaan menjadi dua jenis, yaitu lowongan pegawai kontrak dan lowongan pegawai tetap. Lowongan sebagai pegawai kontrak biasanya memiliki syarat dan kualifikasi yang lebih mudah dibandingkan dengan lowongan sebagai pegawai tetap. Jabatan dan fasilitas yang didapatkan oleh pegawai kontrak tentunya berbeda dengan pegawai tetap. Pegawai kontrak biasanya mendapatkan jabatan dan fasilitas yang lebih rendah dibandingkan pegawai tetap. Oleh karena itu status karyawan yang diemban seseorang juga dapat menjadi salah satu aspek dalam menentukan kepuasan kerja.

Sopir taksi adalah salah satu profesi pekerjaan yang banyak membuka lowongan kerja. Hal itu disebabkan karena perusahaan membutuhkan banyak karyawan untuk mencapai target perusahaan. Syarat untuk menjadi sopir taksi biasanya tidak terlalu rumit. Syarat utama yang harus dimiliki para calon pelamar adalah memiliki keahlian dalam mengemudikan mobil dan memiliki SIM (surat izin mengemudi). Namun jika tidak memiliki SIM ada beberapa perusahaan taksi yang menyediakan jasa pembuatan SIM bagi calon pelamar yang sudah memiliki keahlian mengemudi, salah satunya PT. Express Pool Bekasi C.

Hal ini dilakukan oleh PT. Express Pool Bekasi C agar dapat menjangkau lebih banyak calon pelamar.

Profesi sopir taksi memiliki tingkat stres kerja dan beban kerja yang tinggi. Hal tersebut dihasilkan dari tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang harus diemban. Tanggung jawab seorang sopir taksi adalah harus mampu mencapai target perusahaan. Sedangkan resiko seorang sopir taksi adalah menjadi korban tindak kejahatan. Oleh karena itu stres kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor penghambat terciptanya kepuasan kerja.

Berikut adalah kuesioner wawancara peneliti tentang kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express pool bekasi C:

Tabel I.1
Kuesioner Kepuasan Kerja Sopir Taksi Pada PT. Express Pool Bekasi C

No	Pernyataan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah rekan kerja anda selalu membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	12	38
2	Apakah gaji anda telah sesuai dengan yang diharapkan?	0	50
3	Apakah gaji anda sudah mencukupi kebutuhan anda sehari-hari?	7	43
4	Apakah anda selalu patuh pada peraturan perusahaan saat bekerja?	22	28

Sumber : Pra Riset data diolah 2014

Tabel tersebut menggunakan 50 responden sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C. Hasil pra riset tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang

diajukan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu fenomena ini tentunya harus menjadi bahan evaluasi perusahaan agar dapat mengelola kepuasan kerja karyawan lebih baik lagi supaya target perusahaan dapat tetap tercapai.

Sopir taksi memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Penyebabnya dibedakan menjadi 2 (dua) faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal diakibatkan dari lingkungan kantor dan tuntutan perusahaan. Lingkungan kantor atau area pool taksi kurang nyaman karena kebersihan yang kurang terjaga, sopir taksi juga jarang berkomunikasi langsung dengan atasan karena intensitas pertemuan yang jarang terjadi. Sopir taksi selalu bekerja di lapangan dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Biasanya sopir taksi hanya bertemu dengan atasan apabila ada keperluan tertentu seperti menyampaikan keluhan dalam bekerja dan teguran apabila melakukan kesalahan. Selanjutnya dari tuntutan perusahaan, sopir taksi diharuskan menyetor sejumlah uang ke perusahaan setelah selesai bekerja. Adapun jumlah setoran uang yang ditentukan oleh PT. Express Pool Bekasi C adalah Rp. 210.000 per hari. Selain itu sopir taksi juga harus bekerja menggunakan sistem shift. Sistem shift tersebut dibagi menjadi beberapa pilihan jam kerja, yaitu :

1. Jam pagi (04.00 pagi - 13.00 siang)
2. Jam siang (13.00 siang - 21.00 malam)
3. Jam kalong (15.00 sore - 13.00 siang esok hari)

Dari pilihan jam kerja yang tersedia dapat dilihat bahwa supir taksi bekerja dengan waktu yang melahkan. Jam kerja tersebut dibuat agar target perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan penyebab stres kerja sopir taksi dari faktor eksternal adalah lingkungan kerja. Sopir taksi harus menghadapi persaingan yang ketat antar sesama sopir taksi. Persaingan tersebut tidak hanya dengan perusahaan kompetitor, melainkan dengan rekan kerja sendiri yang berada di lapangan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya perkelahian antar sopir taksi di PT. Express Pool Bekasi C yang terjadi pada saat peneliti sedang melakukan wawancara. Selanjutnya, sopir taksi juga harus siap dalam menghadapi kemacetan lalu lintas dan komplain dari pelanggan saat bekerja.

Faktor internal dan eksternal stres kerja tersebut tentunya akan berdampak pada gangguan fisik dan psikis yang mengakibatkan penyimpangan perilaku karyawan. Dampak dari stres kerja yang tinggi tentunya akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja yang rendah dapat dilihat dari sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pengelolaan stres kerja karyawan harus selalu diperhatikan perusahaan agar dapat menciptakan kepuasan kerja. Pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara. Seperti melakukan kegiatan olahraga bersama, melakukan relaksasi, melakukan pendekatan personal dengan memberikan motivasi, serta meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

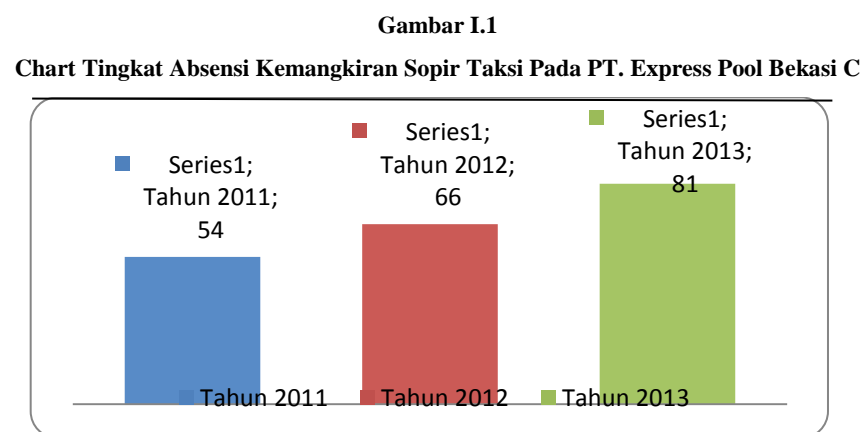
Stres kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena stres kerja yang tinggi menghasilkan penurunan kinerja dan berdampak pada produktivitas karyawan. Maka stres kerja yang dialami sopir taksi dapat menjadi salah satu faktor penghambat tercapainya kepuasan kerja mereka.

Sopir taksi juga merupakan salah satu profesi yang memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Dilihat dari sejarahnya, pada jaman dahulu taksi merupakan salah satu alat transportasi mewah. Pada jaman belanda taksi hanya digunakan oleh kaum bangsawan. Para sopir taksi juga tidak boleh sembarangan menaikkan dan menurunkan penumpang. Jaman dahulu tidak semua tempat di kota bisa dijumpai taksi, karena taksi hanya ada di beberapa tempat tertentu yang sudah diatur oleh pemerintah. Para penumpang yang ingin naik taksi juga diharuskan datang langsung ke pangkalan taksi atau memesan melalui telpon. Dengan kemudahan dalam mencari penumpang pada saat itu, maka beban kerja sopir taksi pada jaman dulu dapat disimpulkan rendah.

Namun seiring perkembangan jaman, saat ini taksi tidak lagi menjadi alat transportasi yang mewah karena semua orang bisa menggunakan jasanya. Para sopir taksi juga bebas menaikkan dan menurunkan penumpang. Kita juga dapat menjumpai taksi di setiap sudut kota karena peraturan pemerintah yang sudah berubah. Perubahan peraturan pemerintah tentunya menguntungkan bagi konsumen pengguna taksi karena konsumen dapat dengan mudah menggunakan jasa taksi.

Namun hal tersebut belum tentu menguntungkan bagi sopir taksi. Karena perubahan peraturan tersebut menuntut sopir taksi agar dapat bekerja lebih keras. Hal tersebut tentunya mengakibatkan beban kerja yang semakin tinggi.

Tingginya beban kerja yang dialami sopir taksi mengakibatkan tingginya tingkat absensi kemangkiran mereka. Hal tersebut diperkuat dengan data absensi kemangkiran sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C. Berikut adalah gambar chart absensi sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C :



Sumber : Pra Riset data diolah 2014

Dari gambar chart tersebut terlihat peningkatan jumlah absensi kemangkiran sopir taksi tiap tahunnya. Tahun 2011 sebanyak 54 orang mangkir, tahun 2012 terdapat peningkatan sebanyak 12 orang dengan jumlah total 66 orang mangkir, dan tahun 2013 terdapat peningkatan sebanyak 15 orang dengan jumlah total 81 orang mangkir.

Data tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan tingginya absensi kemangkiran sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C. Hal tersebut tentunya menjadi gambaran kepuasan kerja mereka yang rendah.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Oleh karena itu besaran beban kerja yang diterima karyawan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja mereka. Beban kerja yang tinggi menuntut sopir taksi untuk memiliki mental dan fisik yang kuat agar mereka tidak cepat mudah frustrasi dan tetap dapat menjaga performa setiap bekerja.

Seperti yang diketahui, bekerja di lapangan memiliki beban kerja yang amat besar. Beban kerja yang akan dihadapi sopir taksi dalam bekerja antara lain dapat menjadi korban tindak kejahatan yang dilakukan oleh penumpang, dapat mengalami kecelakaan lalu lintas, serta dapat menjadi korban pemerasan preman ketika sedang berhenti menunggu penumpang di suatu tempat. Beban kerja tersebut dialami dalam bentuk fisik dan psikis.

Beban kerja yang berat tersebut diperkuat dengan beberapa berita yang sering muncul di media televisi. Bahwa telah banyak sopir taksi yang menjadi korban kejahatan dalam menjalankan pekerjaannya. Kejahatan yang paling parah mengakibatkan sopir taksi menjadi kehilangan nyawa. Hal ini diperjelas dari informasi yang didapatkan

peneliti pada saat wawancara. Bahwa beberapa sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C pernah menjadi korban kejahatan saat bekerja.

Namun beban kerja sopir taksi juga tidak hanya berasal dari resiko pekerjaannya. Penilaian masyarakat tentang maraknya tindak kejahatan yang dilakukan oknum tidak bertanggung jawab di dalam angkutan umum juga menjadi beban kerja yang harus dihadapi oleh sopir taksi. Hal tersebut tentunya memiliki dampak bagi sopir taksi. Akibat penilaian tersebut, sopir taksi mengalami kesulitan dalam mendapatkan penumpang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Sopir Taksi PT. Express Pool Bekasi C).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran dari stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C?

4. Apakah stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran dari stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. PT. Express Pool Bekasi C.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja, dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik
 - Sebagai referensi dan gambaran bagi para mahasiswa sehingga dapat mengetahui fenomena yang dialami oleh sopir taksi
 - Sebagai referensi faktor-faktor kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

- Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang kepuasan kerja sopir taksi.
- Dapat memberikan solusi tentang pengelolaan kepuasan kerja sopir taksi.

1.5 Batasan Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C. Hal ini dikarenakan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja rendah yang didukung oleh hasil penelitian pra riset yang dilakukan oleh peneliti. Selanjutnya tingginya tingkat stres kerja dan beban kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C juga menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang muncul dalam diri seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya. Biasanya seseorang yang telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencintai pekerjaannya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:193) yang mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat tersebut senada dengan Hasibuan (2008:202) mengatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Rivai dan Sagala (2010:475) yang mengatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Dari berbagai paparan

pendapat tersebut dapat dilihat ada beberapa kesamaan yang mengacu pada menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan pandangan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut mencerminkan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang ditunjukkan dari berbagai tingkah seseorang.

Sedangkan pendapat tentang kepuasan kerja yang berbeda diungkapkan oleh Ghozalli (2007:111) yang menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap dari karyawan dengan ketulus ikhlasan, dan rasa sadar dalam mentaati peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam upaya peningkatan hasil kerja yang maksimal dan optimal.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan perwujudan sikap tulus dan ikhlas dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selanjutnya pendapat yang berbeda juga diungkapkan oleh Martoyo (2000:142):

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial.

Hal itu dapat diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang diukur dari titik temu antara nilai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kemudian Kreitner dan

Kinicki (2001:224) juga memiliki pendapat yang berbeda yaitu: “Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai seni pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat terjadi dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. Dari berbagai paparan pendapat tersebut dapat ditemukan banyak perbedaan tentang kepuasan kerja. Beberapa ahli menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap atau respon emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan ahli yang lain menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap tulus ikhlas karyawan terhadap pekerjaannya, atau kepuasan kerja adalah sebuah titik temu antara nilai balas jasa dari perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Namun dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat diukur dari balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawannya.

2.1.1.1 Aspek-aspek kepuasan kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Hal tersebut diungkapkan oleh Levi (2002) yang mengatakan bahwa ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Atasan (*Supervisor*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

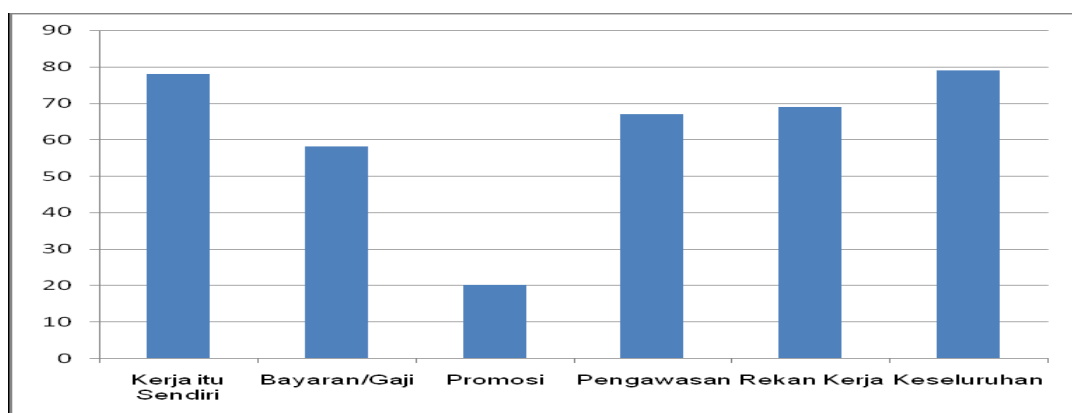
Dari aspek-aspek kepuasan kerja tersebut dapat diketahui bahwa pekerjaan, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji menjadi faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Apabila seluruh aspek tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

Aspek-aspek dalam kepuasan kerja juga dapat menjadi ukuran tingkat kepuasan kerja seseorang. Apabila kita meneliti tentang aspek-aspek tersebut maka kita akan mendapatkan jawaban yang menunjukkan tinggi dan rendahnya kepuasan kerja karyawan seperti pendapat Robbins dan Judge (2008:110) yang mengatakan bahwa:

Secara rata-rata individu merasa puas dengan keseluruhan kerja mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja mereka. Namun, mereka cenderung tidak begitu puas dengan bayaran/gaji dan peluang promosi yang diberikan perusahaan.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari gaji/bayaran yang didapatkan oleh karyawan. Lebih lengkapnya, Robbins dan Judge menjelaskan pengukuran kepuasan kerja yang ditinjau dari berbagai faktor. Berikut adalah gambar chart kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2008:110):

Gambar II.1
Grafik Tingkat Kepuasan Kerja Rata-Rata Menurut Aspek Kepuasan Kerja



Sumber : Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge Perilaku Organisasi hal. 110 Salemba Empat Jakarta 2008

Dari gambar tersebut menurut Robbins dan Judge (2008:110) dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang paling utama diukur melalui tercapainya seluruh faktor pendukung.

Maka kesimpulan peneliti tentang kepuasan kerja dari rangkuman pendapat beberapa ahli adalah kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang muncul dapat bersifat positif dan negatif berdasarkan timbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya.

2.1.1.2 Indikator kepuasan kerja

Menurut Siagian (2007:25) kepuasan kerja mempunyai empat indikator sebagai berikut, yaitu:

1. Kepuasan Kerja dan Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasannya akan mempengaruhi rendahnya tingkat kemangkirannya. Sebaliknya jika pegawai yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung mempengaruhi tingginya tingkat kemangkirannya. Dalam praktik korelasi itu berarti bahwa seorang pegawai yang merasa puas akan hadir di tempat tugas sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan kecuali ada alasan yang benar-benar kuat yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga ia mangkir. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat kemangkiran pegawai adalah meningkatkan kepuasan kerja.

2. Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja,

pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat atau lemahnya keinginan pindah pekerjaan. Keadaan seperti ini perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi pula yang dirugikan.

3. Kepuasan Kerja dan Usia

Dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dan para anggotanya, terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang pegawai. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain ialah:

- a) Bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain.
- b) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
- c) Gaya hidup yang sudah mapan.
- d) Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
- e) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

4. Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan

Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan tingkat jabatan, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang

dalam suatu organisasi maka tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

- a) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
- b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
- c) Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan diluar organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat dipahami bahwa kepuasan kerja akan tercipta apabila indikator yang mempengaruhinya terpenuhi. Tetapi apabila indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak terpenuhi akan terjadi ketidakpuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan indikator kemangkiran, keinginan pindah, gaji, dan tingkat jabatan sebagai pengukurannya.

2.1.2 Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam bekerja adalah stress kerja yang harus diatasi, baik diatasi diri sendiri, maupun dengan bantuan pihak lain seperti teman, keluarga, atasan, bahkan terapis. Stres dapat diartikan sebagai "tekanan batin", para karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sebab, tanpa upaya mengatasi hal tersebut, dapat berpengaruh pada kepuasan kerja mereka. Berbagai penyebab stres kiranya sudah banyak kita ketahui, namun dalam hal ini adalah yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila saran dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stress. Biasanya stres semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karena stres kerja merupakan perasaan emosional seorang karyawan akibat dari pekerjaannya. Seperti pendapat Hariandja (2002:303) yang mengatakan bahwa:

Stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional seseorang yang sedang mengalami tuntutan pekerjaan. Selanjutnya Mangkuprawira (2009) mengatakan bahwa:

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selaras

dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2008:157) mengatakan bahwa:

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dan mengakibatkan gangguan fisik maupun psikis. Maka dari berbagai pendapat ahli tentang stres kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan akibat pekerjaannya. Stres kerja berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Gangguan fisik akibat stres kerja seperti susah tidur, gangguan pencernaan, dan tekanan darah meningkat. Sedangkan gangguan psikis akibat stres kerja seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, dan sering menyendiri.

2.1.2.1 Dampak stres kerja

Sedangkan dampak atau akibat dari stres kerja diungkapkan oleh Sopiah (2008 : 91) yang membagi menjadi tiga aspek, yaitu:

1. Fisik
2. Psikis
3. Perilaku

Dampak stress pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi

dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, tambah sakit jika sedang menderita sakit. Selanjutnya dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, keletihan, kemurungan dan kurang bersemangat. Sedangkan dampak stres pada perilaku bisa dikenali dari kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja.

Konsekuensi stres kerja yang dipaparkan oleh ahli tersebut dapat dilihat bahwa dampak stres kerja berpengaruh negatif bagi karyawan. Oleh karena itu stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerjanya.

Selanjutnya Cox dalam Novitasari (2005:30) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat ditimbulkan stres kerja, yaitu:

1. Pengaruh psikologis
2. Pengaruh perilaku
3. Pengaruh kognitif
4. Pengaruh fisiologis

Pengaruh psikologis, yaitu berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, dan harga diri yang rendah. Pengaruh perilaku, yang berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga

yang berakibat timbulnya beberapa penyakit. Pada saat stress juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, ditempat kerja atau di jalan. Pengaruh kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman. Pengaruh fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah diderita sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

2.1.2.2 Indikator stres kerja

Indikator-indikator dari stres kerja menurut Stephen P.Robbins (2006:796-797) yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan kondisi yang tidak menyenangkan sehingga kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Stres kerja merupakan hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berbagai penyebab stres kerja yang mengganggu karyawan diungkapkan Losyk (2007:5-10) yang mengemukakan bahwa stress kerja disebabkan oleh:

- Kondisi fisik
- Rancangan pekerjaan
- Peran dalam pekerjaan
- Teknologi
- Manajemen
- Hubungan dengan rekan kerja
- Tekanan waktu
- Ketidakamanannya kerja
- Tangga tanpa pijakan (Pengembangan karir)

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres, misalnya: suhu, cahaya, suara, kualitas udara, kepadatan, isolasi, dan keamanan. Dihadapkan pada suasana yang tidak menyenangkan setiap hari dan menimbulkan kerusakan secara traumatis terhadap energi, kesehatan, motivasi, dan kinerja seseorang secara menyeluruh.

Rancangan pekerjaan, kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stress pekerjaannya. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistis, dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang. Karyawan seringkali tidak memiliki

hak untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mereka anggap sesuai. Akhirnya, para pekerja mulai kehilangan kepuasan dan semangat kerja.

Peran dalam pekerjaan, ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, perannya menjadi sulit. Ketika pekerja tidak merasa yakin akan prioritas peran mereka, bekerja dalam keadaan bingung. Berada di bawah tekanan seperti itu terus-menerus membuat mereka takut telah melakukan pekerjaan yang salah, atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan menciptakan kelelahan dan frustrasi setiap hari.

Teknologi, komputer, *pager*, telepon genggam, faksimile, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Orang diharapkan menjadi lebih efisien dan produktif. Ketika teknologi tidak bekerja semestinya, atau perlengkapan tiba-tiba rusak, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka, dan mulailah muncul rasa stres.

Manajemen, gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stress terbesar di tempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, yang selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stress, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan.

Hubungan dengan rekan kerja, penyebab penting stress yang lain adalah hubungan yang dimiliki seseorang dengan para pekerja lainnya. Berada dalam hubungan kerja yang tidak baik dengan rekan kerja sangat

menekan sehingga menghabiskan tenaga dan akhirnya stress lalu meninggalkan pekerjaan.

Tekanan waktu, orang-orang secara terus-menerus berhadapan dengan *deadline* waktu, tugas, laporan dan proyek kerja. Terlalu banyak tugas dan terlalu sedikit waktu untuk mengerjakannya. Di pengujung hari, banyak pekerja yang lemah secara fisik dan mental.

Ketidakamanannya kerja, perubahan-perubahan yang terus-menerus di tempat kerja seperti merger, akuisisi, dan perampangan organisasi telah menciptakan tuntutan-tuntutan baru bagi para pekerja sehingga menimbulkan stress dan rasa tidak aman yang terus-menerus bagi banyak pekerja.

Tangga tanpa pijakan (pengembangan karir), mereka yang merasa aman dengan pekerja seringkali mengkhawatirkan tidak adanya peluang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Mereka tidak memiliki jenjang karir dan tidak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketika pekerjaan menemui jalan buntu, orang menjadi tidak puas karena tidak dapat memenuhi aspirasinya. Kualitas pekerjaan mulai terkikis lalu mereka menjadi frustrasi dan stres.

Macam-macam penyebab stres kerja tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan selalu dihadapkan dengan berbagai macam penyebab stres kerja selama bekerja di kantor.

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Karena stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat Elangovan (2001) yaitu: "Stres pada karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau dengan kata lain semakin tinggi stres maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan". Artinya adalah stres kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Muriman, *et al* (2008) yang menyatakan bahwa: "Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan". Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins (2006:806) yang mengemukakan bahwa: "Dampak stress kerja pada kepuasan jauh lebih langsung sehingga menghasilkan ketegangan yang terkait dengan pekerjaan dan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum". Dari beberapa persamaan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Namun hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Lut (2008) yang menunjukkan bahwa: "Pengaruh stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja".

Maka kesimpulan peneliti tentang stres kerja dari rangkuman pendapat ahli adalah stres kerja merupakan perasaan emosional karyawan yang diakibatkan karena pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti menggunakan indikator kondisi fisik, peran dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tangga tanpa pijakan (pengembangan karir), dan manajemen dalam penelitian ini.

2.1.3 Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana pelakunya bekerja sehingga hal itu disebut dengan beban kerja. Menurut Wefald, *et al* (2008): “Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan”. Artinya adalah beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Kemudian menurut Menpan dalam Utomo (2008): “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Maksudnya adalah beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pendapat tersebut selaras dengan pendapat Grounewegen dalam Gunawan (2007) yang mendefinisikan beban kerja sebagai: “Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu”.

Dari pendapat tersebut dapat dilihat persamaan tentang beban kerja. Maka dapat disimpulkan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu unit dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.1 Indikator beban kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Rubio (2004) ada enam indikator yang digunakan dalam alat ukur beban kerja, yaitu:

1. *Mental Demand*
2. *Physical Demand*
3. *Temporal Demand*
4. *Performance*
5. *Effort*
6. *Frustration Level*

Mental Demand adalah seberapa besar aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Apakah pekerjaan tsb mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. *Physical Demand* adalah jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan misalnya mendorong, menarik, mengontrol putaran, dll.

Temporal Demand adalah jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. Apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan. *Performance* adalah seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Effort adalah seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Frustration Level* adalah seberapa besar tingkat keamanan, kenyamanan, ketenangan yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan tersebut.

Indikator tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan harus mengelola beban pekerjaan dengan baik agar karyawan tetap nyaman bekerja. Karena tujuan perusahaan sangat bergantung pada karyawannya.

Beban kerja memberikan informasi tentang kewajiban yang harus dikerjakan dan diterima oleh karyawan dalam bekerja. Seperti pendapat Moekijat (2002:152) yang mengemukakan bahwa: “Analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas”. Oleh karena itu ada beberapa hal yang harus diperhatikan perusahaan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Seperti pendapat Siregar (2003) yang mengutip pendapat Barnes, yaitu:

1. Menentukan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Menyusun beberapa program untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.
3. Menetapkan beban pekerjaan (*work load*) yang harus dipikul oleh setiap karyawan.

4. Menetapkan langkah-langkah yang akan diambil seandainya terjadi penyimpangan dalam pekerjaan.

Beban kerja berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Secara garis besar kegiatan kerja karyawan dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Golongan tersebut mempunyai hubungan yang sangat erat kaitannya. Namun apabila dilihat dari energi yang dikeluarkan, kerja mental relatif lebih sedikit mengeluarkan energi dibandingkan kerja fisik. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Tarwaka dalam Nugraheni (2009) yang mengemukakan bahwa: “Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental”. Artinya adalah setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang mengerjakannya.

Selaras dengan pendapat Tarwaa dalam Nugraheni (2009), Dhania (2010) yang berpendapat bahwa: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis”. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja terbagi menjadi 2 (dua) bentuk yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal seperti pendapat Rodahl dalam Prihatini (2007) yang menyatakan bahwa:

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan

kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa beban kerja berasal dari faktor eksternal dan internal. Pendapat yang hampir sama juga diungkapkan oleh Grounewegen dalam Gunawan (2007) berpendapat bahwa:

Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif. Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktifitas yang dilakukan. Beban kerja subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Artinya adalah beban kerja dapat dipandang dari sudut objektif dan sudut subjektif. Maka berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berasal dari faktor internal dan eksternal dapat dilihat dari sudut objektif dan subjektif.

Beban kerja yang mempunyai dampak bagi karyawan, seperti pendapat Depkes dan Kessos RI dalam Nugraheni (2009) menyebutkan bahwa: “Beban kerja memberikan akibat yaitu apabila beban kerja terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat menyebabkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja”. Maksudnya beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan gangguan penyakit. Hal tersebut selaras dengan Budiono dalam Nugraheni (2009): “Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang

lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta kondisi sakit”.

Beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Muntiyani (2010) yang berpendapat bahwa: “Adanya pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja”. Artinya adalah semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan kepuasan kerjanya. Hal tersebut diperkuat oleh Hasruroji (2011) yang menyebutkan bahwa: “Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja”.

Dari berbagai paparan tentang beban kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah jumlah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator dari Hart dan Staveland dalam Rubio, *et al* (2004) yang menekankan pada *mental demand, physical demand, temporal demand, performance, dan frustration level*.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Yuyuk Liana dengan judul Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Perbankan Kota Malang. Jurnal Ekonomi. 2010.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara rotasi pekerjaan , stres kerja dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Populasi adalah 52 responden. Hasil penelitian membuktikan

bahwa terdapat pengaruh antara rotasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh rotasi pekerjaan terhadap komitmen organisasi yang semuanya memiliki jalur yang signifikan, sedangkan jalur yang tidak signifikan adalah stress kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Peni Tunjungsari dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (PERSERO) Bandung. Jurnal Ekonomi. 2011.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui stress kerja, kepuasan kerja dan menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 410, dan tehnik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata) sehingga diperoleh 81 karyawan sebagai sampel. Hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 34,3%, dan sisanya sebesar 65,7% yang

dipengaruhi oleh faktor lain seperti, gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

3. Murni Kurnia Kasmarani dengan judul Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel beban kerja fisik dan mental dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD Cianjur. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan desain *cross sectional* dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan *Pearson Product Moment* serta regresi linier sederhana. Sample di ambil secara *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden diketahui memiliki umur 25-29 tahun sebesar 46,2%, masa kerja <6 tahun 73,1%, pendidikan D3 96,2%, jenis kelamin laki-laki 73,1%. Perawat dengan beban kerja fisik ringan 96,2%, beban kerja mental tinggi 70,1% dan tidak mengalami stres kerja 70,1% Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik ($p=0,322$) dan ada pengaruh beban kerja mental ($p=0,048$) terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur.

4. Haryanti, dkk dengan judul Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2013.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik total populasi sebanyak 29 responden. Alat ukur menggunakan *daily log study* untuk beban kerja dan alat ukur stres kerja. Analisis data dilakukan dengan uji Kendall Tau. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05).

5. Afrizal, dkk dengan judul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel melalui uji hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada 36 responden dari karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Berdasarkan

hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja). Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai Fhitung sebesar 41,986 yang lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,275. Selain itu, secara parsial diketahui bahwa Konflik Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

6. Edi, dkk dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Magister Manajemen*. 2013.

Penelitian ini meneliti pengaruh antar variabel X terhadap Y secara parsial dengan menggunakan sampel sebanyak 114 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel X mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel Y.

7. M. Faqihudin dan Guritno dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara Di Kota Tegal.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi. Hasil dari analisis adalah sebagai

berikut: stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan selama bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi dan terus bekerja semaksimal mungkin mewujudkan tujuan organisasi.

8. Ikhsan, dkk dengan judul Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah, dan Sertifikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Kota Sambas. *Jurnal Pasca Sarjana Administrasi Perkantoran*. 2012.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh stres kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi meninggalkan organisasi. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut: stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan selama bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan tetap bertahan di organisasi dan terus bekerja semaksimal mungkin mewujudkan tujuan organisasi.

9. Melisa, dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan dampaknya terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Di Universitas Kristen Krida Wacana. Jurnal Manajemen.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, serta dampaknya terhadap Kinerja Kerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer pada Universitas Kristen Krida Wacana. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 35 orang dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Path Analysis*. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui

bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dosen, dengan kontribusi sebesar 61,9%. Secara individual, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien jalur masing-masing sebesar 0,333 dan 0,524. Selanjutnya, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja pada UKRIDA diketahui memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Kerja dosen, namun secara individu Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Setelah dilakukan *trimming*, dapat diperoleh bahwa Beban Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan maupun individual terhadap Kepuasan Kerja, dengan kontribusi sebesar 43,5% dan nilai koefisien jalur sebesar 0,7517. (F)

10. Dini Rama Dhania, dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Jurnal Psikologi. 2010.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,025$ yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja pada pekerjaan stres sebesar 0,25%. Sedangkan untuk Pengaruh Stres Kerja pada Kepuasan Kerja

diperoleh hasil R^2 0,033. Hasil penelitian menunjukkan efek dari stres kerja pada kepuasan kerja sebesar 3,3%.

Tabel II.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	X3
1	Yuyuk Liana 2010	<i>Rotasi Kerja, Stress, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Di Perbankan Kota Malang</i>	✓	-	✓
2	Peni Tunjungsari 2011	<i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (PERSERO) Bandung</i>	✓	-	✓
3	Murni Kurnia 2012	<i>Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur</i>	✓	✓	-
4	Haryanti, dkk 2013	<i>Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Semarang</i>	✓	✓	-
5	Afrizal, dkk 2014	<i>Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT TASPEN (PERSERO) Cabang Malang</i>	-	✓	✓
6	Edi, dkk 2013	<i>Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Pada Kantor Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Solok Selatan</i>	✓	-	✓
7	M.Faqihudin, Guritno	<i>Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara Di Kota Tegal</i>	✓	-	✓
8	Ikhsan, dkk	<i>Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah, dan Sertifikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Kota Sambas</i>		✓	✓
9	Melisa	<i>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan dampaknya terhadap Kinerja Dosen Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Di Universitas Kristen Krida Wacana</i>	-	✓	✓
10	Dini Rama Dhania 2010	<i>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Medical Representatif Di Kota Kudus</i>	✓	✓	✓

Sumber: Data diolah 2014

Keterangan:

X1 : Stres Kerja

X2 : Beban Kerja

Y : Kepuasan Kerja

Dari berbagai penelitian terdahulu dapat dilihat berbagai variabel digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Diantaranya variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan konflik kerja. Berbagai penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Ada yang menunjukkan hasil signifikan, adapula yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun dari beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa variabel stres kerja dan beban kerja cenderung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang didapatkan peneliti dari tempat penelitian, dan rujukan penelitian terdahulu. Maka peneliti menggunakan variabel stres kerja dan beban kerja untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yang dari pekerjaan tersebut sebagai indikator stres kerja. Kemudian peneliti menggunakan indikator *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance effort*, *frustration level* sebagai indikator beban kerja. Selanjutnya peneliti menggunakan indikator tingkat

kemangkiran, tingkat keinginan untuk pindah, usia, dan tingkat kesesuaian jabatan sebagai indikator kepuasan kerja.

2.3 Kerangka pemikiran

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja sopir taksi PT. Expres Pool Bekasi C. Dengan didukung data penelitian yang didapat oleh peneliti. Hal ini disebabkan karena sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya bisa dilihat dari kecintaan mereka terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan menjadi hal yang sangat penting mengingat setiap rencana dan tujuan yang dibuat oleh perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan dapat terganggu apabila karyawan merasakan hal-hal yang membuat mereka tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan. Jika hal-hal tersebut tidak cepat direspon oleh perusahaan maka kepuasan kerja karyawan yang rendah tersebut dapat berdampak negatif bagi perusahaan tersebut, misalnya karyawan yang sering datang telat, sering bolos, mengundurkan diri dari pekerjaannya dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kinerja mereka. Hal ini bisa diperburuk dengan menurunnya kepercayaan konsumen terhadap perusahaan tersebut akibat pelayanan jasa yang kurang maksimal. Hal ini tentunya menjadi perhatian perusahaan agar dapat merancang jenis pekerjaan bagi setiap

karyawannya. Pekerjaan tersebut tentunya dibedakan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan keahlian karyawannya.

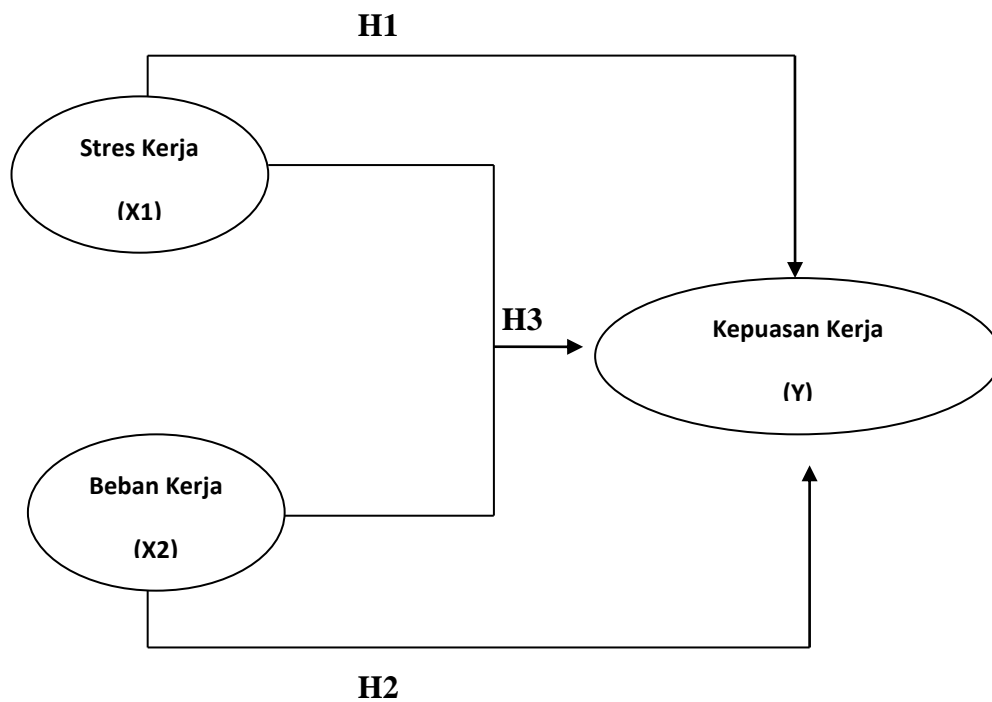
Salah satu yang mempengaruhi puas atau tidaknya karyawan adalah tingkat stres yang mereka alami. Stres kerja adalah keadaan emosional seseorang yang merasa tertekan akibat dari pekerjaannya. Stres tersebut dapat berasal dari faktor internal dan eksternal pekerjaannya. Stres kerja adalah salah satu penghambat tercapainya kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja akan mengakibatkan semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja yang berat erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Karena beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja bisa dilihat dari jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Jenis pekerjaan tersebut yaitu kerja fisik dan kerja mental. Kedua jenis pekerjaan tersebut memiliki keterikatan satu sama lain, namun berbeda tingkat beban kerjanya. Jika beban tersebut dirasa terlalu berat maka karyawan cenderung untuk menghindari atau bahkan keluar dari pekerjaan tersebut dan hal itu menunjukkan rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan.

Stres kerja dan beban kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam paparan beberapa pendapat dan penelitian tentang stres kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Begitu pula dengan beban kerja, beban kerja yang tinggi mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.

Dari seluruh penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, diperlukan sebuah kajian tentang kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C yang dikaitkan dengan stres kerja dan beban kerja. Untuk mempermudah alur kerangka penelitian, maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah 2014

Keterangan :

X1 : Variabel bebas (Stres Kerja)

X2 : Variabel bebas (Beban Kerja)

Y : Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

—————→ : Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penjabaran hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H_1)

Ho : Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Ha : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Hipotesis 2 (H_2)

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Ha : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Hipotesis 3 (H_3)

Ho : Stres kerja dan Beban kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Ha : Stres kerja dan Beban kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Express

PT.Express Transindo Utama merupakan anak perusahaan Rajawali Corporation sebagai induk perusahaan yang bergerak di bidang usaha: property, perdagangan, perhotelan, pengelolaan hotel bersama ITT Sheraton Corporation, Novotel, transportasi, industri, televisi komersial dan telekomunikasi.

PT.Express Transindo Utama didirikan pada tahun 1989 dengan izin No.233/T/Perhubungan/1991 sebagai usaha jasa angkutan darat khusus pertaksian dan usaha sejenis lainnya guna memenuhi jasa angkutan darat di Indonesia. Taksi Express mulai beroperasi pada bulan Desember 1989 dengan jumlah armada 20 unit dan dalam tempo dua tahun, yakni pada tahun 1991 jumlah armada mencapai 500 unit taksi. Dengan didukung management yang profesional, perusahaan terus melakukan pengembangan dan pada tahun 1995 jumlah armada yang beroperasi telah mencapai 800 unit taksi.

Pada tahun 1997 management PT.Express Transindo Utama mengambil kebijakan untuk melakukan Pola Kerjasama Operasi (Kemitraan) sebagai wujud nyata dalam rangka mendukung gerakan kemitraan usaha nasional yang dicanangkan oleh Bapak Presiden RI pada

tanggal 15 Mei 1996, yang bertujuan untuk pemerataan pendapatan golongan ekonomi lemah sehingga distribusi pendapatan tidak hanya bertumpu pada golongan ekonomi kuat. Pola Kerjasama Operasi atau kemitraan bersifat saling menguntungkan antara kedua belah pihak Pengelola dan Pengemudi, dimana pengemudi akan menjadi pemilik kendaraan taksi tersebut dalam jangka waktu tertentu, serta dilatih untuk meningkatkan ketrampilan kemampuan kewirausahaan agar bisa mandiri.

Ditengah-tengah badai krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 dimana terdapat banyak perusahaan yang collapse (tidak terkecuali perusahaan jasa angkutan darat), PT.Express Transido Utama tetap melakukan penambahan jumlah armada sehingga mencapai 1.000 unit taksi.

Seiring dengan berjalannya waktu saat ini total jumlah armada yang beroperasi telah mencapai 2.000 unit taksi yang keseluruhannya tergabung dalam Express Group. Pool Taksi Express dan anak perusahaan di Jabodetabek saat ini berjumlah 8 pool dengan total pengemudi saat ini kurang lebih 5.000 orang. Setelah berjalan selama 16 tahun, perseroan telah berhasil mengembangkan kegiatan usaha sejenisnya:

- PT. Express Rinjani Utama bergerak dibidang sewa kendaraan di Lombok.
- PT. Lendang Karun bergerak dibidang pertaksian di Lombok.

- PT. Nirbaya Transarana bergerak dibidang sewa kendaraan di Lombok.
- PT. Indo Semesta Luhur bergerak dibidang pertaksian di Surabaya.
- PT. Express Limo Nusantara bergerak dibidang pertaksian di Medan.
- PT. Wahyu Mustika Kinasih bergerak dibidang pertaksian di Tangerang.
- PT. Semesta Indo Prima bergerak dibidang pertaksian di Jakarta.
- PT. Tulus Sinar Selatan bergerak dibidang pertaksian di Jakarta.

Perusahaan tetap mengikuti perkembangan teknologi terutama teknologi yang berhubungan langsung bisnis taksi, antara lain teknologi komunikasi (Radio Tranking) dan teknologi informasi.

Seluruh aplikasi di jalankan dengan sistem yang terintegrasi (back office / front office), termasuk system Call Centre, dimana order taksi yang di terima oleh call centre secara otomatis oleh sistem akan didistribusikan ke bagian radio operator sehingga informasi dapat di terima dan diolah dengan cepat serta efisien.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Express Pool Bekasi C Jalan Jati Ranggan No.77 Bekasi, Indonesia pada bulan maret-juni 2014.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan korelasional. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan opini (individu, kelompok atau organisasional), kejadian atau prosedur (Indriantono & Supomo, 2002). Sedangkan penelitian korelasional berguna untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel (Indrianto dan Supomo, 2002).

3.3 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.3.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja supir taksi PT. Express Pool Bekasi C. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh peneliti dari PT. Express Pool Bekasi C.

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory,

1995). Populasi yang diteliti dikhususkan pada supir taksi PT. Expres Pool Bekasi C dengan jumlah populasi 300 orang.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (dalam Umar, 2008:65) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{300}{1 + 300 (0.05)^2} \\ &= 171,4 (171) \end{aligned}$$

Ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 171,4 yang dibulatkan menjadi 171 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) digunakan dengan cara pengambilan acak. Menurut Sumarsono (2004:59) “yang dimaksud dengan acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel”.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.4.1.1 Variabel Stres Kerja (X1)

Variabel pertama (X_1) dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja pada dasarnya adalah perasaan emosional karyawan yang diakibatkan karena pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan indikator kondisi fisik, peran dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tangga tanpa pijakan (pengembangan karir), dan manajemen sebagai pengukurannya. Dalam penelitian ini stres kerja diukur melalui *item* pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1–5.

3.4.1.2 Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel kedua (X_2) dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dan menggunakan indikator *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration level* sebagai pengukurannya. Dalam penelitian ini beban kerja diukur melalui *item* pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1–5.

3.4.1.3 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel ketiga (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang muncul dapat bersifat positif dan negatif berdasarkan timbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan indikator kemangkiran, keinginan pindah, gaji, dan tingkat jabatan sebagai pengukurannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur melalui *item* pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1–5

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep variable		Indikator	Nomor Butir	Skala
X1	Stres kerja pada dasarnya adalah perasaan emosional karyawan yang diakibatkan karena pekerjaannya. Stres kerja berdampak pada penyimpangan perilaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kesesuaian terhadap tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi (Mangkuprawira, 2009 ; Mangkunegara, 2008 ; dan Losyk, 2007)	Kondisi fisik	1-2	Interval 5 poin
		Peran dalam pekerjaan	3-4	
		Hubungan dengan rekan kerja	5-6	
		Tangga tanpa pijakan (pengembangan karir)	7	
		Manajemen	8-9	

Konsep variable		Indikator	Nomor Butir	Skala
X2	Beban kerja adalah jumlah besaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>mental demand, physical demand, temporal demand, performance</i> , serta <i>frustation level</i> . (Menpan dalam Utomo, 2008 ; Grounewegen dalam Gunawan, 2007 ; dan Hart dan Staveland dalam Rubio, 2004)	Aktivitas mental	10-12	Interval 5 poin
		Aktivitas fisik	13-15	
		Jumlah tekanan	16-18	
		Tingkat keberhasilan	19-21	
		Tingkat keamanan dan kenyamanan	22-23	
Y	Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang muncul dapat bersifat positif dan negatif berdasarkan timbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemangkiran, keinginan untuk pindah, usia, dan kepuasan terhadap tingkat jabatan. (Handoko, 2001 ; Martoyo, 2000 ; Levi, 2002 dan Siagian, 2005)	Kemangkiran	24-25	Interval 5 poin
		Keinginan pindah	26-27	
		Gaji	28-29	
		Tingkat jabatan	30-32	

Sumber : Data diolah 2014

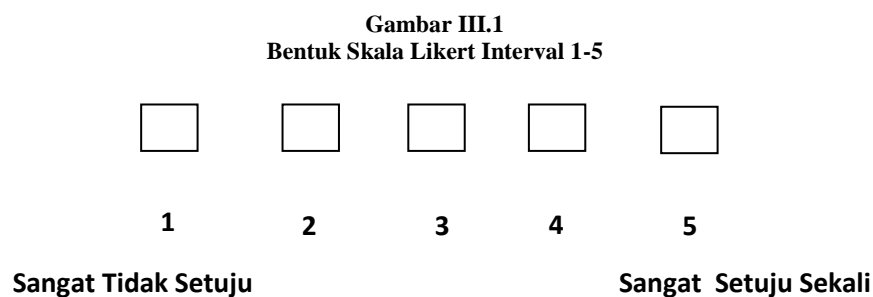
3.4.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang

didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia (2005:71)

Tabel III.2
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah 2014

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual (Sekaran dan Bougie, 2009:37). Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual. Menurut Sugiyono, (2008:63) daftar pertanyaan yang disusun untuk menyelidiki suatu gejala.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang kita inginkan untuk digali informasinya secara mendalam.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie, 2009:37). Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008: 52), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menurut Priyatno (2010: 90), uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuisisioner, apakah *item* pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate pearson* atau *product moment* (Umar, 2008: 130). Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Menurut Nannuly (dalam Umar, 2008:56), uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.

2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliable

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 171 supir taksi PT. Express di Pool Bekasi C.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiono (2007:138) menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05

3.6.3.2 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010:73), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau

tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS), dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05 (Priyatno, 2010:73).

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*) (Umar, 2008:80). Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008:82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008:82).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (unstandardized residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010: 61), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010:61).

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (Kepuasan kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Stres kerja)

X_2 : Variabel bebas (Beban kerja)

3.6.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010:67), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Stres kerja (X1) dan Beban kerja (X2) secara bersamaan terhadap Kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

H_0 : Stres kerja dan Beban kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja.

H_a : Stres kerja dan Beban kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010:66), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat (Priyatno, 2010:66).

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Deskripsi Unit Analisis

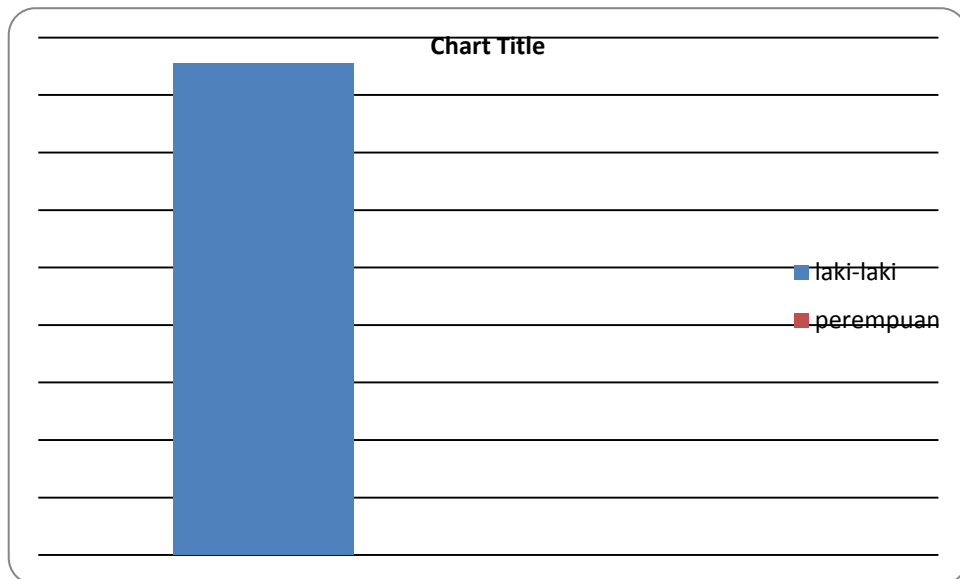
Metode yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data adalah kuesioner, yang diberikan kepada 171 responden. Kuesioner terdiri dari butir pernyataan yang mewakili tiga variabel penelitian, yaitu; stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y).

Sesuai dengan metode analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari tiga tahap, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengukuran model regresi dengan metode regresi linier berganda antara variabel stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Namun, sebelum hal tersebut dijelaskan, hal ini dimulai dengan menganalisis profil dari responden terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil analisis data, didapat hasil perhitungan statistik berdasarkan jenis kelamin, dengan paparan sebagai berikut:

Gambar IV.1

Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

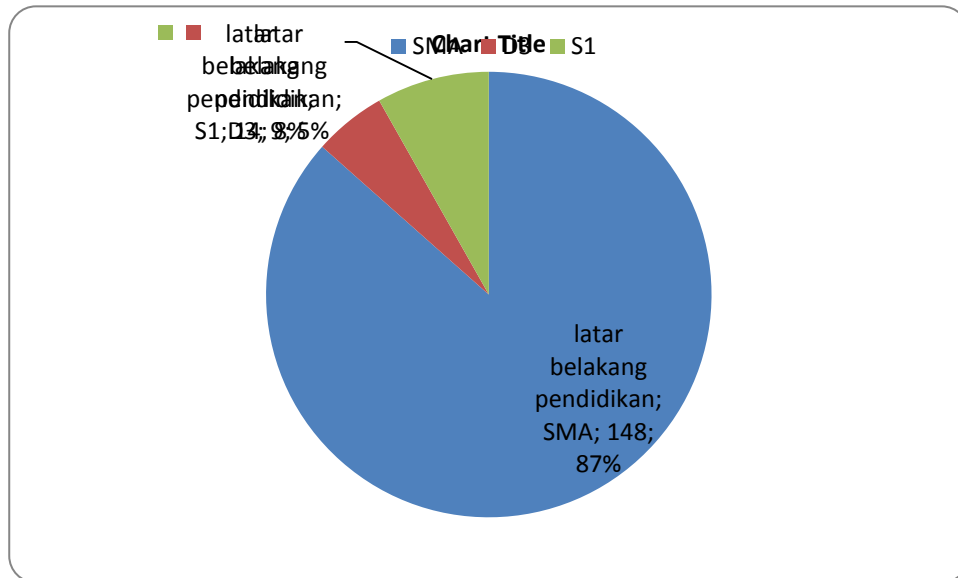


Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Ditinjau dari gambar IV.1 diketahui bahwa dari 171 sampel yang terpilih bahwa seluruh sampel memiliki jenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C adalah laki-laki.

Berdasarkan hasil analisis data, latar pendidikan dari seluruh sampel adalah sebagai berikut:

Gambar IV.2
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

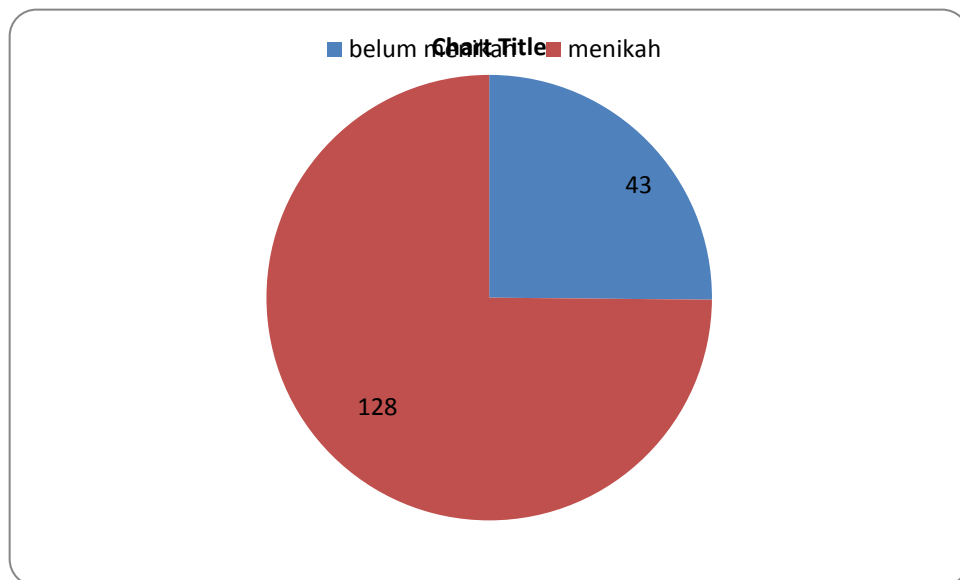


Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Berdasarkan gambar IV.2 diketahui bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 148 (87%), D3 sebanyak 9 (5%), dan Sarjana sebanyak 14 (8%). Dari karakteristik tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA.

Dalam penelitian ini, latar belakang keluarga juga menjadi salah satu aspek penting dalam karakteristik responden, oleh karena itu diperoleh data sebagai berikut :

Gambar IV.3
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Keluarga



Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang belum menikah sebanyak 43 (25%) dan responden yang menikah sebanyak 128 (75%).

1.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

1.2.1. Hasil Pengujian Instrumen

1.2.1.1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang diuji coba pada 30 responden sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi D. Uji

validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk masing-masing butir pernyataan yang ada. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan Valid. Metode yang digunakan pada pengujian validitas menggunakan pendekatan korelasi *product moment* dengan ketentuan kevalidan instrument apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $N = 171$. Sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada Tabel IV.1.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Item	r table	r hitung	Keterangan
Stres Kerja (X1)			
1	0,361	0,844	Valid
2	0,361	0,670	Valid
3	0,361	0,650	Valid
4	0,361	0,780	Valid
5	0,361	0,613	Valid
6	0,361	0,736	Valid
7	0,361	0,700	Valid
8	0,361	0,811	Valid
9	0,361	0,731	Valid
Beban Kerja (X2)			
10	0,361	0,870	Valid
11	0,361	0,708	Valid
12	0,361	0,649	Valid
13	0,361	0,580	Valid
14	0,361	0,544	Valid
15	0,361	0,642	Valid
16	0,361	0,721	Valid
17	0,361	0,580	Valid
18	0,361	0,486	Valid
19	0,361	0,535	Valid
20	0,361	0,559	Valid
21	0,361	0,766	Valid
22	0,361	0,642	Valid
23	0,361	0,795	Valid
24	0,361	0,130	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
25	0,361	0,833	Valid
26	0,361	0,677	Valid
27	0,361	0,723	Valid
28	0,361	0,707	Valid

Kepuasan Kerja (Y)			
29	0,361	0,525	Valid
30	0,361	0,729	Valid
31	0,361	0,751	Valid
32	0,361	0,821	Valid
33	0,361	0,446	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Berdasarkan lampiran tabel IV.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel stres kerja dan kepuasan kerja valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diakatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid. Sedangkan pada butir pernyataan dalam variabel beban kerja tidak seluruhnya valid karena memiliki $r_{hitung} < r_{tabel}$, hal tersebut terjadi pada butir pertanyaan nomer 24 dengan nilai r_{hitung} 0,130 yang berarti $<$ dari nilai r_{tabel} 0,361.

1.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,886	Reliabel
Beban Kerja	0,895	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,854	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Pada tabel IV.2 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; untuk variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara berurutan sebesar 0,886; 0,895; dan 0,854. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

1.2.2. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisioner yang disebarkan kepada 171 sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel stres kerja sebanyak sembilan butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-9, variabel beban kerja sebanyak empat belas butir pernyataan dari nomor 10-23, dan variabel

kepuasan kerja sebanyak sembilan butir pernyataan dari nomor 24-32 dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju sekali.

1.2.2.1. Analisis Deskriptif Stres Kerja

Penelitian ini mengangkat variabel stres kerja yang terdiri dari lima indikator, yaitu kondisi fisik yang terdiri dari dua butir pernyataan dari nomor 1-2, peran dalam pekerjaan yang terdiri dari dua butir pernyataan dari nomor 3-4, hubungan dengan rekan kerja yang terdiri dari dua butir pernyataan dari nomor 5-6, tangga tanpa pijakan (pengembangan karir) yang terdiri dari satu butir pernyataan pada nomor 7, dan manajemen yang terdiri dari dua butir pernyataan dari nomor 8-9.

Tabel IV.3
Analisis Deskriptif Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator kondisi fisik											
1	Akses jalan menuju kantor saya sangat mudah	59	34,50	54	31,58	33	19,3	17	9,94	8	4,68
2	Kantor saya aman dan nyaman	22	12,87	58	33,92	39	22,8	36	21,05	16	9,36
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tuntutan tugas			23,68		32,75		21,1		15,50		7,02
Indikator peran dalam pekerjaan											
3	Pekerjaan saya tidak membutuhkan tanggung jawab yang tinggi	21	12,28	48	28,07	38	22,2	42	24,56	22	12,87

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator peran dalam pekerjaan											
4	Hasil kerja saya turut membawa nama baik perusahaan	18	10,53	44	25,73	35	20,5	46	26,90	28	16,37
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tuntutan peran			11,40		26,90		21,35		25,73		14,62
Indikator hubungan dengan rekan kerja											
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	20	11,70	42	24,56	46	26,9	41	23,98	22	12,87
6	Saya tidak pernah berkonflik dengan rekan kerja	21	12,28	47	27,49	32	18,7	52	30,41	19	11,11
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tuntutan antar pribadi			11,99		26,02		22,81		27,19		11,99
Indikator tangga tanpa pijakan (pengembangan karir)											
7	Pekerjaan saya memiliki jenjang karir yang baik	16	9,36	56	32,75	40	23,4	35	20,47	24	14,04
Jumlah rata-rata tanggapan indikator struktur organisasi			9,36		32,75		23,4		20,47		14,04
Indikator manajemen											
8	Saya sering dibimbing oleh atasan	27	15,79	50	29,24	28	16,4	37	21,64	29	16,96
9	Saya sering berbicara dengan atasan	30	17,54	48	28,07	39	22,8	26	15,20	28	16,37
Jumlah rata-rata tanggapan indikator kepemimpinan organisasi			16,67		28,65		19,59		18,42		16,67
Total Variabel Stres Kerja (%)			14,62		29,42		21,64		21,46		12,87

Sumber: Data diolah peneliti, 2014

Ditinjau dari tabel IV.3, dapat dilihat persentasi jawaban untuk indikator kondisi fisik, peran dalam pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, tangga tanpa pijakan (pengembangan karir), dan manajemen. Pada indikator kondisi fisik, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 32,75% yang disusul dengan jawaban sangat tidak setuju sebesar 23,68%, jawaban netral sebesar 21,15%, jawaban setuju sebesar 15,50%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 7,02%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap kondisi fisik tempat kerjanya kurang aman dan nyaman karena persentase jumlah jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang besar.

Pada indikator peran dalam pekerjaan, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 26,90% yang disusul dengan jawaban setuju sebesar 25,73%, jawaban netral sebesar 21,35%, jawaban sangat setuju sekali sebesar 14,62%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 11,40%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap peran dalam pekerjaan yang mereka tanggung sangat berat, meskipun ada beberapa responden yang merasa tuntutan peran yang mereka tanggung tidak berat dilihat dari persentase jawabannya.

Pada indikator hubungan dengan rekan kerja, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah setuju sebesar 27,19% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,02%,

jawaban netral sebesar 22,81%, dan terakhir sebesar 11,99% sama-sama didapat dari jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju sekali. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian responden menganggap bahwa hubungan dengan rekan kerja tidak terlalu baik dan cenderung biasa-biasa saja dilihat dari persentase jawabannya.

Pada indikator tangga tanpa pijakan (pengembangan karir), jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 32,75% yang disusul dengan jawaban netral sebesar 23,39%, jawaban setuju sebesar 20,47%, jawaban sangat setuju sekali sebesar 14,04%, dan terakhir jawaban sangat tidak setuju sebesar 9,36%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap pengembangan karir di kantor kurang baik.

Pada indikator manajemen, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 28,65% yang disusul dengan jawaban netral sebesar 19,59%, jawaban setuju sebesar 18,42%, dan terakhir sebesar 16,67% sama-sama didapat dari jawaban sangat tidak setuju dan sangat setuju sekali. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap manajemen di kantor kurang baik.

Hasil dari keseluruhan indikator tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 29,42%, yang disusul dengan jawaban netral sebesar 21,64%, jawaban setuju sebesar

21,46%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 14,62%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 12,87%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja yang tinggi berdasarkan jumlah persentase jawabannya. Stres kerja yang tinggi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tanggung jawab yang amat berat. Lingkungan kerja yang kurang nyaman diakibatkan karena letak kantor yang kurang strategis, akses jalan menuju kantor juga kurang baik dan kebersihan di kantor juga kurang terjaga. Tanggung jawab yang berat diakibatkan dari persaingan kerja yang tinggi baik dari rekan kerja maupun perusahaan lain. Persaingan tersebut bahkan sampai mengakibatkan perkelahian.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Penelitian ini selanjutnya mengangkat variabel beban kerja yang berfokus pada indikator *mental demand*, *psysical demand*, *temporal demand*, *performance* yang masing-masing diukur dengan tiga butir pertanyaan dan *frustation level* yang diukur dengan dua butir pertanyaan.

Tabel IV.4
Analisis Deskriptif Beban Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator aktivitas mental											
10	Pekerjaan saya tidak memiliki target	88	51,46	39	22,81	24	14,0	18	10,53	2	1,17
11	Peraturan kerja saya sangat longgar	76	44,44	45	26,32	33	13,5	24	14,04	3	1,75
12	Pekerjaan saya memiliki tingkat persaingan yang kecil	65	38,01	50	29,24	33	19,3	20	11,70	3	1,75
Jumlah rata-rata tanggapan indikator <i>mental demand</i>			44,64		26,12		15,59		12,09		1,56
Indikator aktivitas fisik											
13	Pekerjaan saya tidak membutuhkan tenaga yang ekstra	67	39,18	54	31,58	30	17,5	17	9,94	3	1,75
14	Pekerjaan saya tidak mengandalkan fisik	66	38,60	55	32,16	24	14,0	21	12,28	5	2,92
15	Pekerjaan saya tidak membuat fisik terasa lelah	66	38,60	45	26,32	26	15,2	30	17,54	4	2,34
Jumlah rata-rata tanggapan indikator <i>physical demand</i>			38,79		30,02		15,59		13,26		2,34
Indikator jumlah tekanan											
16	Pekerjaan saya santai	64	37,43	47	27,49	32	18,7	19	11,11	9	5,26
17	Jam kerja saya tidak membuat lelah	66	38,60	51	29,82	24	14,0	21	12,28	9	5,26
18	Saya memiliki waktu libur yang cukup	71	41,52	48	28,07	22	12,9	20	11,70	10	5,85
Jumlah rata-rata tanggapan indikator <i>temporal demand</i>			39,18		28,46		15,20		11,70		5,46

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator tingkat keberhasilan											
19	Saya mudah mencapai target dalam bekerja	76	44,44	56	32,75	19	11,1	16	9,36	4	2,34
20	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	76	44,44	50	29,24	26	15,2	17	9,94	2	1,17
21	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	67	39,18	54	31,58	23	13,5	21	12,28	6	3,51
Jumlah rata-rata tanggapan indikator <i>performance</i>			41,81		32,16		12,28		10,82		2,92
Indikator tingkat keamanan dan kenyamanan											
22	Pekerjaan saya memiliki resiko yang kecil	68	39,77	45	26,32	28	16,4	23	13,45	7	4,05
23	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan dan kenyamanan yang memadai	65	38,01	47	27,49	29	17,0	23	13,45	7	4,09
Jumlah rata-rata tanggapan indikator <i>frustation level</i>			38,89		26,90		16,67		13,45		4,09
Total Variabel Beban Kerja (%)			40,66		28,73		15,07		12,26		3,27

Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Ditinjau dari tabel IV.4, variabel beban kerja diukur oleh indikator *mental demand*, *pshysical demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustation level*. Pada indikator *mental demand*, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 44,64% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,12%, jawaban netral sebesar 15,59%, jawaban setuju sebesar 12,09%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 1,56%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap pekerjaan ini

memiliki aktivitas mental yang berat dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Pada indikator *pshysical demand*, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 38,79% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 30,02%, jawaban netral sebesar 15,59%, jawaban setuju sebesar 13,26%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 23,4%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap pekerjaan ini memiliki aktivitas fisik yang berat dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Pada indikator *temporal demand*, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 39,18% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 28,46%, jawaban netral sebesar 15,20%, jawaban setuju sebesar 11,70%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 5,46%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap pekerjaan ini memiliki jumlah tekanan yang tinggi dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Pada indikator *performance*, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 41,81% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 32,16%, jawaban netral sebesar 12,28%, jawaban setuju sebesar 10,82%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 2,92%. Hasil ini menggambarkan bahwa

mayoritas responden memiliki tingkat keberhasilan yang rendah dilihat dari persentase jawabannya.

Pada indikator *frustation level*, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 38,92% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,90%, jawaban netral sebesar 16,67%, jawaban setuju sebesar 13,45%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 4,09%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden menganggap pekerjaan ini memiliki tingkat keamanan dan kenyamanan yang rendah dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Hasil dari keseluruhan indikator tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 40,66%, yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 28,79%, jawaban kurang setuju sebesar 15,07%, jawaban setuju sebesar 12,26%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 3,27%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami beban kerja yang tinggi berdasarkan jumlah persentase jawabannya. Beban kerja yang tinggi dikarenakan resiko pekerjaan yang tinggi dan waktu libur yang kurang cukup. Resiko pekerjaan yang tinggi diakibatkan karena para sopir taksi bisa menjadi korban tindak kejahatan pada saat bekerja, kejahatan tersebut dapat berasal dari penumpang atau dari oknum saat para sopir menunggu

penumpang disuatu tempat. Waktu libur yang kurang diakibatkan karena para supir harus bekerja keras demi mencapai target perusahaan dan mencukupi kebutuhan keluarga.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel berikutnya adalah kepuasan kerja yang terdiri dari empat indikator, yaitu kemangkiran, keinginan pindah, dan gaji yang masing indikator tersebut diukur dengan dua butir pernyataan. Sedangkan indikator tingkat jabatan pekerjaan diukur dengan tiga butir pernyataan.

Tabel IV.5
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor Penilaian									
		1		2		3		4		5	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Indikator tingkat kemangkiran											
24	Saya tidak pernah bolos kerja	85	49,71	35	20,47	36	21,1	5	2,92	10	5,85
25	Saya tidak pernah terlambat	68	39,77	53	30,99	37	21,6	9	5,26	4	2,34
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tingkat kemangkiran			44,74		25,73		21,3		4,09		4,09
Indikator keinginan pindah											
26	Rekan kerja saya sering membantu dalam bekerja	73	42,69	41	23,98	27	15,8	14	8,19	16	9,36
27	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan ini	26	36,26	51	29,82	29	17,0	22	12,97	7	4,09
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tingkat keinginan untuk pindah			39,47		26,90		16,37		10,53		6,73

Indikator gaji											
28	Gaji saya cukup	63	36,84	37	21,64	28	16,4	22	12,87	21	12,28
29	Harapan saya terwujud selama bekerja disini	58	33,92	37	21,64	32	18,7	19	11,11	25	14,62
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tingkat usia			35,38		21,64		17,54		11,99		13,45
Indikator tingkat jabatan pekerjaan											
30	Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai	64	37,43	49	28,64	29	17,0	16	9,36	13	7,60
31	Saya ingin bekerja disini untuk waktu yang lama	69	40,35	38	22,22	30	17,5	18	10,53	16	9,36
32	Status sosial saya meningkat karena pekerjaan ini	69	40,35	36	21,05	34	19,9	15	8,87	17	9,94
Jumlah rata-rata tanggapan indikator tingkat jabatan dalam pekerjaan			39,38		23,98		18,13		9,55		8,97
Total Variabel Kepuasan Kerja (%)			38,74		24,56		18,35		9,04		8,31

Sumber: Data diolah peneliti, 2014.

Ditinjau dari tabel IV.5, dapat dilihat persentasi jawaban untuk indikator kemangkiran, keinginan pindah, gaji, dan tingkat jabatan pekerjaan. Pada indikator kemangkiran, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 44,74% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 25,73%, jawaban netral sebesar 21,3%, dan terakhir sebesar 4,09% sama-sama didapat dari jawaban setuju dan sangat setuju sekali. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki kemangkiran yang tinggi dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Pada indikator keinginan untuk pindah, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 39,47% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 26,90%, jawaban netral sebesar 16,37%, jawaban setuju sebesar 10,53%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 6,73%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki keinginan untuk pindah yang tinggi dilihat dari jumlah persentase jawabannya.

Pada indikator gaji, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 35,38% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 21,64%, jawaban netral sebesar 17,54%, jawaban sangat setuju sekali sebesar 13,45%, dan terakhir jawaban setuju sebesar 11,99%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden merasa gaji yang diterima belum mencukupi.

Pada indikator jabatan pekerjaan, jumlah rata-rata jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 39,38% yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 23,98%, jawaban netral sebesar 18,13%, jawaban setuju sebesar 9,55%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 8,97%. Hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden merasa jabatan pekerjaannya belum sesuai.

Hasil dari keseluruhan indikator tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 39,74%,

yang disusul dengan jawaban tidak setuju sebesar 24,56%, jawaban netral sebesar 18,35%, jawaban setuju sebesar 9,04%, dan terakhir jawaban sangat setuju sekali sebesar 8,31%.

Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai kepuasan kerja yang rendah berdasarkan jumlah persentase jawabannya. Kepuasan kerja yang rendah diakibatkan karena gaji yang belum mencukupi, responden yang sering bolos dan sering terlambat datang ke kantor. Gaji yang belum mencukupi dikarenakan tuntutan hidup yang semakin besar. Responden yang sering bolos dan sering terlambat kerja dikarenakan mereka merasa bosan dengan pekerjaannya, walaupun mereka memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan perusahaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti lakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70733176
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.329
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel IV.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16 uji kolmogorov-smirnov, dapat dilihat nilai Z_{hitung} dari penelitian ini adalah 1,329 dengan nilai signifikansi 0,059 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat,

selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kep_ker * stres_k	Between Groups	(Combined)	5865.715	22	266.623	64.881	.000
		Linearity	4594.433	1	4594.433	1.118E3	.000
		Deviation from Linearity	1271.282	21	60.537	14.731	.000
	Within Groups		608.192	148	4.109		
Total			6473.906	170			

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel IV.7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Beban Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
kep_ker *	Between	(Combined)	6008.675	23	261.247	82.547	.000
beban_k	Groups	Linearity	4887.825	1	4887.825	1.544E 3	.000
		Deviation from Linearity	1120.850	22	50.948	16.098	.000
	Within Groups		465.231	147	3.165		
	Total		6473.906	170			

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel IV.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel stres kerja (X1) sebesar 0,000; dan variabel beban kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai *Sig. Linearity* < 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Prasyarat model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar

variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.408	.999		39.444	.000		
	stres_k	-.414	.061	-.398	-6.771	.000	.331	3.018
	beban_k	-.300	.032	-.543	-9.241	.000	.331	3.018

a. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel IV.9 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel stres kerja, dan beban kerja secara berurutan yaitu sebesar 3,081; dan 3,081. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas stres kerja (X1), dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel IV.10.

Tabel IV.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		stres_k	beban_k	Unstandardized Residual
Spearman's rho stres_k	Correlation Coefficient	1.000	.919**	-.130
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.090
	N	171	171	171
beban_k	Correlation Coefficient	.919**	1.000	-.093
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.224
	N	171	171	171
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.130	-.093	1.000
	Sig. (2-tailed)	.090	.224	.
	N	171	171	171

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

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Pada tabel IV.10, diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,090; korelasi antara beban kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,224. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara stres kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat tabel IV.11.

Tabel IV.11
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39.408	.999		39.444	.000
	stres_k	-.414	.061	-.398	-6.771	.000
	beban_k	-.300	.032	-.543	-9.241	.000

a. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan Tabel IV.11, persamaan regresi linier yang didapat adalah $Y = 39,408 - 0,414X_1 - 0,300X_2$. Arti angka-angka persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai negatif, yaitu -0,414. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor stres kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,414 skor dengan variabel beban kerja tetap.

2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif, yaitu -0,300. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu skor beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,300 skor dengan variabel stres kerja tetap.

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $171-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. nilai signifikansi 0,05 dan nilai t_{tabel} dari 171 responden adalah 1,974. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

H_a : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.11 variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -6,771. Nilai t_{hitung} variabel stres kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-6,771 < 1,974$. Signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a

diterima. Dengan demikian stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H_o : Beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

H_a :Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV.11 variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -9,241. Nilai t_{hitung} variabel beban kerja kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-9,241 < 1,974$. Signifikansi pada variabel beban kerja sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara stres kerja, dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja. Kriteria pengambilan keputusan:

H_o : Variabel independen stres kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

H_a : Variabel independen stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan uji F:

1. H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Berdasarkan signifikansi :

1. H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$
2. H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut ini:

Tabel IV.12
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres kerja dan Beban kerja terhadap Variabel
Dependen Kepuasan kerja

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5227.867	2	2613.933	352.429	.000 ^a
	Residual	1246.040	168	7.417		
	Total	6473.906	170			

a. Predictors: (Constant), beban_k, stres_k

b. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Pada tabel IV.12, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 352,429. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $171-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,05, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel independen stres kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel IV.13
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.805	2.72340

a. Predictors: (Constant), beban_k, stres_k

b. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Dari tabel IV.13, nilai Adjusted R^2 sebesar 0,805 atau (80,5%). Hal ini menunjukkan bahwa 80,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres kerja dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

4.2.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel IV.14.

Tabel. IV.14
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	Adjusted R^2
Analisis Regresi Linear Sederhana	Stres kerja terhadap Keouasan kerja	H_0 ditolak	$Y = 42,663 - 0,877X_1$	0,708
	Beban kerja terhadap Kepuasan kerja	H_0 ditolak	$Y = -33,906 - 0,479X_2$	0,754

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	AdjustedR2
Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja (simultan)	Ho ditolak	$Y = 39,408 - 0,414 X1 - 0,300 X2$	0,805
	Stres kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	Ho ditolak		
	Beban kerja terhadap Kepuasan kerja (parsial)	Ho ditolak		

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014.

Berdasarkan Tabel IV.14, H_0 pada hipotesis pertama dan hipotesis kedua ditolak. Maka stres kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sopir taksi pada PT. Express Pool Bekasi C.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasakan stres, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Apabila stres kerja yang dirasakan seorang karyawan amat tinggi, maka dapat membuat kepuasan kerjanya menurun. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel stres kerja yang diukur menggunakan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Dari hasil keseluruhan indikator tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju sebesar 29,42%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami stres kerja yang tinggi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang komunikasi dengan atasan, dan pernah berkonflik dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman diakibatkan karena letak kantor yang kurang strategis,

akses jalan menuju kantor juga kurang baik dan kebersihan di kantor juga kurang terjaga. Kurang komunikasi dengan atasan diakibatkan karena para supir bekerja di lapangan, sedangkan atasan berada di kantor. Faktor pernah berkonflik dengan rekan kerja terjadi akibat persaingan kerja yang tinggi, para supir tidak segan untuk beradu fisik walaupun mereka akan terkena hukuman dari perusahaan.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-6,771 < 1,974$. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elangovan (2001) dan Muriman, *et all* (2008) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang dialami seorang karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Apabila beban kerja yang dialami seorang karyawan amat tinggi, maka akan menurunkan kepuasan kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel beban kerja yang diukur menggunakan indikator *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustation level*. Dari hasil keseluruhan indikator tersebut, mayoritas responden memilih jawaban sangat tidak setuju sebesar 40,76%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengalami beban kerja yang tinggi dikarenakan resiko pekerjaan yang tinggi, waktu libur yang kurang, serta sulitnya mencapai

target dalam bekerja. Resiko pekerjaan yang tinggi diakibatkan karena para supir taksi bisa menjadi korban tindak kejahatan pada saat bekerja, kejahatan tersebut dapat berasal dari penumpang atau dari oknum saat para supir menunggu penumpang disuatu tempat. Waktu libur yang kurang diakibatkan karena para supir harus bekerja keras demi mencapai target perusahaan dan mencukupi kebutuhan keluarga. Faktor sulitnya mencapai target diakibatkan karena persaingan kerja yang tinggi, persaingan tersebut bukan hanya berasal dari supir taksi perusahaan lain tetapi juga dari rekan kerja.

Dari hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-9,241 < 1,974$. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntiyani (2010) dan Hasruroji (2011) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Model persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah $Y = 42,663 - 0,877X_1$, dan untuk hipotesis kedua adalah $Y = -33,906 - 0,479X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai koefisien regresi untuk variabel bebas pada masing-masing hipotesis bernilai negatif. Implikasinya, setiap peningkatan nilai tersebut sebesar satu-satuan akan menurunkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar satu-satuan (Y).

Model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y = 39,408 - 0,414 X_1 - 0,300 X_2$. Jika diinterpretasikan

berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak, sehingga membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C adalah:
 - a. Stres kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C masih tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden mengalami stres kerja yang tinggi dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tanggung jawab yang amat berat. Lingkungan kerja yang kurang nyaman diakibatkan karena letak kantor yang kurang strategis, akses jalan menuju kantor juga kurang baik dan kebersihan di kantor juga kurang terjaga. Tanggung jawab yang berat diakibatkan dari persaingan kerja yang tinggi baik dari rekan kerja maupun perusahaan lain. Persaingan tersebut bahkan sampai mengakibatkan perkelahian.
 - b. Beban kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C juga tergolong tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden mengalami beban kerja yang tinggi dikarenakan resiko pekerjaan yang tinggi dan waktu libur yang kurang cukup. Resiko

pekerjaan yang tinggi diakibatkan karena para sopir taksi bisa menjadi korban tindak kejahatan pada saat bekerja, kejahatan tersebut dapat berasal dari penumpang atau dari oknum saat para sopir menunggu penumpang disuatu tempat. Waktu libur yang kurang diakibatkan karena para supir harus bekerja keras demi mencapai target perusahaan dan mencukupi kebutuhan keluarga.

- c. Kepuasan kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, responden mengalami kepuasan kerja yang rendah diakibatkan karena gaji yang belum mencukupi, responden yang sering bolos dan sering terlambat datang ke kantor. Gaji yang belum mencukupi dikarenakan tuntutan hidup yang semakin besar. Responden yang sering bolos dan sering terlambat kerja dikarenakan mereka merasa bosan dengan pekerjaannya, walaupun mereka memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan perusahaan.
2. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C dengan nilai $-6,771$. Maksudnya adalah apabila Stres Kerja yang dialami responden naik maka Kepuasan Kerjanya akan turun.
3. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C dengan nilai $-9,241$. Maksudnya adalah apabila Beban Kerja yang dialami responden naik maka Kepuasan Kerjanya akan turun.

4. Stres kerja dan Beban Kerja sama-sama memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja Sopir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C dengan nilai regresi $Y = 39,408 - 0,414 X_1 - 0,300 X_2$.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk PT. Express di Pool Bekasi C

- 1 Pihak PT. Express Pool Bekasi C diharapkan lebih memperhatikan masalah yang dihadapi para sopir taksi dengan cara banyak melakukan diskusi, memberikan banyak pelatihan tentang kiat-kiat agar mudah mencapai target dalam bekerja, dan melakukan acara *family gathering* untuk lebih mengakrabkan hubungan kekerabatan.
- 2 Pihak PT. Express Pool Bekasi C diharapkan lebih menjaga kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, seperti menjaga kebersihan dan memperbaiki akses jalan menuju kantor melalui kerja sama dengan pemerintah daerah agar para sopir dapat lebih nyaman dan aman dalam bekerja. Selanjutnya perusahaan juga diharapkan untuk lebih mengembangkan program penghargaan *financial* maupun *non financial* agar para sopir lebih termotivasi dalam bekerja.

5.2.2 Saran-saran untuk Supir Taksi PT. Express di Pool Bekasi C

1. Bagi sopir taksi yang memiliki kepuasan kerja rendah, diharapkan untuk dapat lebih mentaati peraturan perusahaan. Bekerja dengan lebih giat agar

bisa mendapatkan bonus dari perusahaan supaya dapat menambah penghasilan.

2. Bagi sopir taksi yang memiliki stres kerja yang tinggi, diharapkan untuk dapat lebih mengenali lingkungan kerja. Lebih santai dan rileks saat bekerja, namun tetap bersemangat.
3. Bagi sopir taksi yang memiliki beban kerja yang tinggi, diharapkan untuk dapat lebih mengenali karakter pekerjaan. Lebih berhati-hati dalam bekerja agar dapat terhindar dari berbagai resiko yang merugikan diri sendiri.

5.2.3 Saran-saran untuk Penelitian lanjutan:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk stres kerja dan beban kerja memiliki nilai sebesar 80,5%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat intensi berwirausaha antara lain: kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, *turn over intention*, dan lain-lain.
2. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan meneliti responden diluar objek sopir taksi, misalnya buruh pabrik, guru, karyawan perusahaan, dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Elangovan, A.R. 2001. *Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: a structural equation analysis*. Leadership and Organization Development Journal. Faculty of Business University of Victoria. Canada.
- Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke-2. Bagian Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. Hal. 111.
- Gibson, James L John. 2002. *Manajemen Organisasi ; Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gunawan. 2007. Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat. *Skripsi*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-15. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta. Hal. 193.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta. Hal. 303.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. Hal. 202.
- Hasruraji. 2011. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Performansi Kerja.
- Husein, Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Seri Desain Penelitian Bisnis-No. 1*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Indriantoro, dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Kreitner, R, dan A. Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Mc. Graw Hill Education. New York. pp. 224.
- Losyk, Bob. 2007. *Kendalikan Stress Anda!*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama. Hal. 5-10.

- Lut. 2008. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SHARP Electronics Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-8. Bandung. Rosda. Hal. 157.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor. PT. Gramedia.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta. Hal. 142.
- Muntianti. 2010. Analisis Pengaruh beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.
- Muriman, Chairul S. M.S. Idrus. Armanu Thoyib. Margono S. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur).
- Novitasari, Ni Nyoman Andraeni. 2005. Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Hal. 30.
- Nugraheni, M. D. 2009. Hubungan Aantara Beban Kerja Dengan Tingkat Kelelahan Kerja Pada Operator Unit Spinning IV Ring Frame Shift B PT. APAC Inti Corpora Tahun 2008. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress pada Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta . Gaya Media.
- Rivai, V, dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi ke-2. Jakarta . Rajawali Pers. Hal. 475.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta . Salemba Empat. Hal. 110.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten . PT. Intan Sejati. Hal. 806.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1 dan 2. Penerjemah : Hadyana Pujaatmaka dan Benjamin Molan. Jakarta . Prenhallindo. Hal. 796-797.

- Rubio, Susana. 2004. *Evaluation of Subjective Mental Workload: A Comparison of SWAT, NASA-TLX, and Workload Profile Methods*. Universidad Complutense de Madrid. Spain.
- Siregar, M. 2003. Analisa kebutuhan tenaga kerja perawat berdasarkan beban kerja pada RS pemerintah di Sumatera Utara tahun 2002-2005. Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat. Medan.
- Sondang, P Siagian. 2007. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta . PT. Rineka Cipta. Hal. 25.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama. Cetakan ketujuh. Yogyakarta . Andi. Hal. 91.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung .Alfabeta.
- Sumarsono. 2004. *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data*. Edisi Revisi. Surabaya.
- Utomo, Prasetyo. 2008. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wefald, M. R. S., Savastano, T.C., dan Downey, R.G. 2008. A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**KUESIONER PRA PENELITIAN**

Nama :

No. Hp :

PERNYATAAN

1. Apakah rekan kerja anda selalu membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?

(a) Ya (b) Tidak

2. Apakah gaji anda telah sesuai dengan yang diharapkan?

(a) Ya (b) Tidak

3. Apakah gaji anda sudah mencukupi kebutuhan anda sehari-hari?

(a) Ya (b) Tidak

4. Apakah anda selalu patuh pada peraturan perusahaan saat bekerja?

(a) Ya (b) Tidak

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Supit Taksi PT. Express di Pool Bekasi C.” Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat berharap Anda bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya.

Atas bantuan dan kesediaan saudara saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dengan tanda **tanda (X)** pada kolom yang sesuai

Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/>	Perempuan	<input type="checkbox"/>	Laki-laki	
Status	:	<input type="checkbox"/>	Belum Menikah	<input type="checkbox"/>	Menikah	
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/>	SMA/Sederajat	<input type="checkbox"/>	D3	<input type="checkbox"/>

S1

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Kuisisioner penelitian ini berisi 32 pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X).
3. Isilah kuisisioner berdasarkan keadaan Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

PERNYATAAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
Stres Kerja						
1	Akses jalan menuju kantor saya sangat mudah					
2	Kantor saya nyaman dan aman					
3	Pekerjaan saya tidak membutuhkan tanggung jawab yang tinggi					
4	Hasil kerja saya turut membawa nama baik perusahaan					
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
6	Saya tidak pernah berkonflik dengan rekan kerja					
7	Pekerjaan saya memiliki jenjang karir yang baik					
8	Saya sering dibimbing oleh atasan					
9	Saya sering berbicara dengan atasan					
Beban Kerja						
10	Pekerjaan saya tidak memiliki target					
11	Peraturan kerja saya sangat longgar					
12	Pekerjaan saya memiliki persaingan yang kecil					
13	Pekerjaan saya tidak membutuhkan tenaga ekstra					
14	Pekerjaan saya tidak mengandalkan fisik					
15	Pekerjaan saya tidak membuat fisik terasa lelah					
16	Pekerjaan saya santai					
17	Jam kerja saya tidak membuat lelah					
18	Saya memiliki waktu libur yang cukup					
19	Saya mudah mencapai target dalam bekerja					
20	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya					
21	Saya selalu bersemangat dalam bekerja					
22	Pekerjaan saya memiliki resiko yang kecil					
23	Perusahaan memberikan fasilitas keamanan dan kenyamanan yang memadai					
Kepuasan Kerja						
24	Saya tidak pernah bolos kerja					
25	Saya tidak pernah datang terlambat					
26	Rekan kerja saya sering membantu dalam bekerja					
27	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini					
28	Gaji saya cukup					
29	Harapan saya dapat terwujud selama bekerja disini					

30	Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai					
31	Saya ingin bekerja disini untuk waktu yang lama					
32	Status sosial saya meningkat karena pekerjaan ini					

LAMPIRAN 3

DATA PRIMER HASIL KUESIONER

A. STRES KERJA

Responden	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	Total
1	2	2	3	4	2	3	2	3	2	23
2	1	4	2	2	3	2	5	2	3	24
3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	26
4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	18
5	1	2	2	2	2	1	2	1	1	14
6	1	2	4	3	2	2	3	2	4	23
7	2	1	1	2	2	3	2	2	3	18
8	3	2	4	2	2	2	4	3	5	27
9	1	3	4	2	3	4	2	2	3	24
10	2	3	2	3	2	4	2	4	3	25
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
12	3	4	2	2	2	4	2	5	3	27
13	1	2	2	1	2	1	1	1	2	13
14	2	3	1	3	3	4	3	4	4	27
15	2	2	4	3	3	2	2	3	5	26
16	1	4	4	3	3	2	3	3	4	27
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11
18	2	2	2	3	3	4	2	5	3	26
19	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18
20	1	2	3	4	1	1	1	2	3	18
21	2	2	3	2	4	3	3	4	4	27
22	1	3	1	1	1	1	1	1	1	11
23	1	1	2	1	2	2	2	2	2	15
24	2	1	1	3	1	3	3	2	2	18
25	1	2	1	2	4	1	1	2	3	17
26	1	3	4	2	2	1	2	1	5	21
27	1	4	2	3	3	3	3	3	4	26
28	2	3	3	4	2	2	2	2	2	22
29	1	2	2	2	2	2	2	3	2	18

30	3	3	3	1	1	4	3	4	5	27
31	2	2	2	3	4	4	2	2	2	23
32	1	2	2	2	1	1	1	1	1	12
33	1	2	2	1	1	1	2	5	5	20
34	4	2	3	3	3	2	2	3	5	27
35	2	2	1	2	3	2	2	2	2	18
36	2	4	3	4	4	4	3	4	5	33
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
38	2	3	5	4	4	4	5	3	4	34
39	2	4	3	4	3	2	2	4	2	26
40	1	3	4	2	2	1	5	3	4	25
41	5	3	5	3	5	2	5	5	3	36
42	1	5	4	4	2	3	3	4	2	28
43	2	1	1	1	3	4	2	2	2	18
44	1	3	2	2	3	4	4	3	4	26
45	1	2	2	3	3	4	1	1	1	18
46	1	2	4	2	3	3	5	2	3	25
47	2	5	3	4	4	4	4	4	3	33
48	4	2	4	3	1	1	1	1	1	18
49	4	4	4	5	1	1	3	2	2	26
50	1	3	2	4	3	2	1	1	1	18
51	5	2	2	2	4	5	3	2	2	27
52	1	4	5	3	5	5	5	3	3	34
53	1	1	3	5	3	4	5	2	3	27
54	3	4	3	2	2	1	1	1	1	18
55	2	1	1	1	4	5	2	5	5	26
56	2	2	3	2	3	4	2	5	4	27
57	1	2	2	3	3	3	5	2	5	26
58	1	2	3	3	2	2	2	2	1	18
59	1	4	3	4	4	4	2	2	3	27
60	3	4	4	2	4	4	4	5	4	34
61	3	2	5	2	1	2	1	1	1	18
62	4	4	4	5	5	2	3	3	4	34
63	1	1	4	4	3	2	4	4	3	26
64	3	4	1	5	1	1	1	1	1	18
65	2	2	5	2	3	3	2	4	4	27
66	5	2	5	3	3	3	5	4	3	33
67	2	2	3	3	4	1	1	1	1	18
68	3	5	4	4	5	3	4	2	4	34
69	4	2	2	1	4	1	2	1	1	18
70	3	4	2	4	2	3	2	4	3	27

71	1	2	1	2	5	2	5	3	5	26
72	2	4	3	3	2	4	2	4	3	27
73	2	4	3	2	2	2	3	4	1	23
74	1	2	2	1	1	4	5	1	1	18
75	2	4	4	5	5	4	4	4	4	36
76	2	4	4	3	4	5	2	5	5	34
77	2	3	5	2	3	2	5	2	2	26
78	4	4	5	4	4	5	2	4	3	35
79	4	1	3	3	1	4	2	3	2	23
80	1	2	1	3	4	2	1	3	1	18
81	2	2	4	5	3	4	3	2	2	27
82	3	1	5	4	3	3	2	2	3	26
83	4	3	5	4	4	5	5	2	4	36
84	1	1	5	4	1	1	3	1	1	18
85	2	5	3	5	5	4	4	4	4	36
86	1	2	5	5	3	3	4	2	2	27
87	2	3	4	4	5	4	4	4	3	33
88	4	3	4	4	3	2	2	3	2	27
89	1	1	4	1	5	1	3	1	1	18
90	3	1	2	5	2	4	5	2	3	27
91	3	2	4	4	5	4	4	5	5	36
92	4	3	2	2	2	5	2	5	2	27
93	4	1	4	5	5	3	4	5	5	36
94	3	3	4	2	2	5	2	2	4	27
95	2	4	5	4	4	3	4	4	3	33
96	1	1	1	4	3	1	1	5	1	18
97	1	4	5	3	3	4	3	2	2	27
98	2	4	4	4	4	5	3	5	4	35
99	3	4	4	4	4	4	5	4	2	34
100	1	2	3	4	4	3	2	5	3	27
101	2	3	3	5	4	5	4	5	5	36
102	4	5	5	3	2	2	2	2	2	27
103	3	5	4	4	4	4	3	4	5	36
104	4	5	3	4	1	2	3	2	2	26
105	2	3	2	1	2	4	4	5	4	27
106	2	5	3	2	3	5	2	3	2	27
107	1	1	2	2	4	3	1	1	3	18
108	3	3	2	5	4	5	3	1	1	27
109	5	4	3	5	4	4	3	3	3	34
110	2	4	2	2	3	4	3	5	2	27
111	2	3	4	5	5	4	3	4	4	34

112	4	3	2	4	4	4	2	2	2	27
113	3	3	3	5	1	4	5	2	2	28
114	2	3	2	4	2	4	3	2	5	27
115	3	5	4	3	5	3	3	5	3	34
116	2	5	5	4	3	2	3	2	1	27
117	3	1	4	5	5	4	3	5	2	32
118	3	2	2	3	4	4	2	5	2	27
119	2	4	4	5	2	3	2	3	3	28
120	3	1	2	3	5	3	4	4	2	27
121	1	2	2	4	4	4	3	4	2	26
122	2	2	2	5	4	4	3	2	3	27
123	3	2	5	1	3	4	3	1	2	24
124	3	3	2	5	5	5	4	4	3	34
125	1	1	2	4	4	4	4	3	4	27
126	2	3	2	3	2	5	2	5	2	26
127	2	5	2	4	4	2	2	2	4	27
128	1	2	3	2	2	3	4	2	5	24
129	1	3	4	2	2	4	5	4	2	27
130	2	5	4	5	4	4	4	4	4	36
131	1	4	4	5	4	2	4	3	2	29
132	3	1	4	5	3	5	4	1	1	27
133	5	4	3	4	1	3	4	5	5	34
134	2	5	4	4	2	2	4	2	2	27
135	1	2	5	3	4	4	2	3	4	28
136	2	2	1	1	4	4	4	4	5	27
137	5	3	5	4	5	3	5	4	2	36
138	1	2	4	5	4	2	2	2	1	23
139	2	5	2	1	2	3	3	4	5	27
140	2	2	1	4	3	3	4	4	2	25
141	1	3	4	5	3	2	2	2	5	27
142	3	4	3	2	3	5	2	3	3	28
143	3	4	5	5	4	4	4	4	3	36
144	5	2	3	2	2	2	4	2	5	27
145	1	4	3	1	2	3	2	1	1	18
146	5	2	2	2	5	4	2	3	2	27
147	3	4	3	4	4	5	3	5	5	36
148	4	3	2	3	2	2	4	5	2	27
149	1	1	1	3	4	2	4	1	1	18
150	1	2	3	5	5	2	5	5	1	29
151	4	3	2	4	2	3	3	5	1	27
152	1	1	1	4	1	2	2	1	5	18

153	2	5	1	4	3	4	5	2	1	27
154	1	2	1	4	3	2	3	1	1	18
155	2	3	1	2	3	5	5	4	2	27
156	1	2	3	2	5	4	4	2	5	28
157	3	4	4	3	3	2	2	3	3	27
158	1	3	5	3	3	3	3	5	2	28
159	1	4	2	2	4	4	3	4	5	29
160	4	3	3	2	3	3	2	3	4	27
161	2	2	4	4	5	2	5	2	3	29
162	2	2	2	4	3	2	4	5	3	27
163	1	3	2	1	2	1	4	1	3	18
164	3	2	2	2	3	3	4	5	4	28
165	1	5	4	5	2	3	2	2	3	27
166	2	1	3	1	1	1	5	4	1	19
167	3	3	2	3	4	5	3	3	3	29
168	1	4	5	2	2	2	2	4	5	27
169	1	2	1	5	1	2	3	1	2	18
170	3	4	3	3	3	2	5	2	2	27
171	3	3	4	4	5	4	4	4	5	36

B. BEBAN KERJA

Responden	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	Total
1	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	23
2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	23
3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	1	23
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	18
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	16
6	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	23
7	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
8	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	23
9	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	23
10	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	23
11	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	18
12	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	23
13	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
14	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	23
15	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	23
16	1	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	1	24
17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16

59	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	32
60	4	4	2	2	4	1	3	5	3	4	4	4	2	4	46
61	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
62	2	5	1	3	2	4	5	3	3	4	4	4	2	5	47
63	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	23
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	18
65	2	1	3	3	3	4	3	1	4	1	2	2	2	1	32
66	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	45
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	18
68	3	2	3	4	4	5	4	3	4	2	2	3	3	4	46
69	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	18
70	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	32
71	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	23
72	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	1	23
73	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	22
74	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
75	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	49
76	2	2	4	3	3	3	3	5	4	2	4	4	3	4	46
77	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
78	2	2	3	5	2	3	3	3	5	3	4	4	3	5	47
79	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	22
80	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	18
81	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	23
82	3	1	1	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	23
83	2	2	4	2	4	4	5	4	2	4	3	4	5	3	48
84	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18
85	2	2	3	3	1	2	5	5	5	4	4	5	4	2	47
86	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	23
87	3	4	3	4	3	4	4	2	5	2	3	3	2	3	45
88	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	23
89	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	18
90	1	1	3	2	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	23
91	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	48
92	2	2	2	2	2	3	3	3	4	5	1	1	1	1	32
93	4	3	3	2	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	50
94	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	23
95	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2	5	2	45
96	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	18
97	2	1	3	3	3	2	4	2	1	2	1	1	1	1	27
98	1	1	3	3	4	4	5	1	5	3	4	4	4	5	47
99	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	46

100	2	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	23
101	3	2	5	4	5	2	3	4	4	4	2	2	4	5	49
102	4	1	1	2	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	41
103	2	4	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	49
104	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	23
105	4	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	33
106	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	23
107	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18
108	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	4	23
109	4	4	2	3	4	5	5	2	3	3	3	2	4	2	46
110	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24
111	2	3	2	1	1	3	4	4	5	5	3	5	5	4	47
112	3	2	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	3	3	34
113	4	3	3	2	4	3	1	5	4	1	3	4	2	2	41
114	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	23
115	2	3	3	3	1	5	5	5	4	3	3	5	1	3	46
116	2	3	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	24
117	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	45
118	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	23
119	3	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	41
120	1	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	1	23
121	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	4	23
122	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	3	24
123	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	3	23
124	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	46
125	1	1	1	4	3	2	1	3	2	3	1	1	2	2	27
126	3	4	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	23
127	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	23
128	4	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	23
129	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	4	23
130	3	3	4	2	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	48
131	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	5	3	45
132	1	1	2	1	3	4	2	2	4	3	4	1	3	1	32
133	3	2	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	2	46
134	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	23
135	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	45
136	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	4	4	38
137	3	4	2	4	4	4	5	4	1	5	3	3	2	4	48
138	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	23
139	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	4	5	27
140	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	23

141	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	1	2	3	2	23
142	5	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	43
143	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	2	5	3	4	47
144	1	4	4	4	4	4	3	5	1	1	1	1	2	2	37
145	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	18
146	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	23
147	1	1	5	3	4	4	4	5	2	4	5	4	4	2	48
148	4	4	1	4	3	1	1	4	1	2	3	1	4	1	34
149	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	18
150	3	4	4	3	4	3	4	5	1	1	3	3	3	4	45
151	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	23
152	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	18
153	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	23
154	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	18
155	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	2	23
156	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	5	4	3	43
157	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	24
158	4	4	4	3	2	4	2	2	5	2	4	1	2	2	41
159	4	4	5	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	4	45
160	3	1	1	2	1	2	2	1	3	2	4	2	2	1	27
161	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	45
162	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	1	3	23
163	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	18
164	4	4	1	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	44
165	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	23
166	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	19
167	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	2	40
168	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	23
169	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	18
170	2	4	3	2	2	3	4	2	5	2	1	3	3	4	40
171	3	5	2	2	5	4	3	4	5	4	2	2	3	4	48

C. KEPUASAN KERJA

Responden	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	Total
1	1	1	2	3	3	3	3	3	5	24
2	2	3	3	2	4	3	1	3	3	24
3	1	2	4	4	1	5	1	3	1	22
4	2	3	2	5	5	4	4	5	2	32
5	3	4	4	4	5	5	5	2	1	33
6	1	1	3	2	4	5	2	4	2	24
7	1	2	5	4	3	4	4	4	3	30
8	1	3	4	2	4	3	1	1	2	21
9	1	2	2	3	4	3	2	4	3	24
10	2	2	1	3	5	3	1	2	5	24
11	1	2	2	5	4	5	2	5	3	29
12	5	1	1	1	2	2	1	3	4	20
13	5	3	4	2	5	3	4	2	5	33
14	2	1	3	3	2	2	2	4	2	21
15	2	4	5	1	2	2	4	2	1	23
16	3	1	4	3	1	3	2	1	2	20
17	2	3	5	3	4	5	2	5	4	33
18	1	2	1	4	3	3	2	1	5	22
19	3	3	1	3	4	5	5	4	1	29
20	1	5	1	1	3	5	4	5	5	30
21	2	4	2	1	3	3	2	2	2	21
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
23	3	2	5	4	3	4	4	4	3	32
24	3	2	5	1	5	4	5	2	5	32
25	1	3	5	4	5	4	5	4	1	32
26	1	2	3	4	2	4	3	1	5	25
27	1	2	4	3	3	3	2	3	2	23
28	1	3	3	1	2	5	4	3	3	25
29	1	2	5	2	4	5	4	5	4	32
30	1	3	1	2	1	4	4	3	2	21
31	5	1	3	3	2	4	5	1	1	25
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
33	2	5	5	5	4	1	5	4	2	33
34	2	1	1	4	3	1	2	3	3	20
35	3	2	3	2	4	5	3	2	2	26
36	1	1	1	1	1	5	2	1	1	14
37	1	3	5	2	5	4	5	4	2	31

38	1	1	1	2	1	1	2	2	1	12
39	1	1	2	2	5	4	4	1	3	23
40	4	2	1	1	2	2	3	4	5	24
41	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10
42	3	1	2	3	1	1	2	1	2	16
43	5	2	4	4	2	2	3	4	5	31
44	1	2	1	2	3	5	1	4	4	23
45	3	1	3	4	3	4	2	5	5	30
46	5	2	1	1	2	3	1	4	4	23
47	1	1	1	2	1	3	1	3	1	14
48	1	3	2	2	5	2	4	4	5	28
49	3	1	4	4	4	2	2	1	1	22
50	1	2	2	2	5	5	1	5	2	25
51	1	1	2	3	1	1	3	3	2	17
52	1	3	3	1	1	1	2	1	1	14
53	2	1	2	1	3	1	5	4	1	20
54	1	1	3	3	5	3	5	5	5	31
55	3	2	2	1	3	4	3	3	1	22
56	2	1	1	4	2	1	2	1	3	17
57	3	3	3	3	2	1	2	2	3	22
58	3	3	1	1	3	5	4	3	3	26
59	2	2	2	1	2	3	2	1	2	17
60	1	3	1	2	1	1	3	1	1	14
61	1	3	4	5	4	2	2	5	1	27
62	2	3	1	1	1	1	1	1	1	12
63	3	2	2	4	1	3	1	3	3	22
64	3	4	1	2	5	3	2	2	4	26
65	3	2	1	1	1	3	1	1	3	16
66	1	1	1	1	2	1	1	5	1	14
67	2	5	1	5	5	1	5	2	5	31
68	1	1	1	2	1	3	3	1	1	14
69	3	3	3	5	1	5	2	1	2	25
70	3	2	1	1	1	2	1	2	4	17
71	1	1	5	1	2	4	1	3	4	22
72	1	1	2	2	4	1	4	3	1	19
73	3	2	2	4	2	1	3	5	3	25
74	2	4	5	3	2	1	3	5	2	27
75	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
76	1	3	3	2	1	1	1	1	1	14
77	1	2	1	2	4	3	3	2	4	22
78	1	1	2	1	2	2	1	1	1	12

79	3	1	2	1	4	5	2	1	5	24
80	2	3	3	2	5	3	3	3	3	27
81	1	4	3	2	2	1	1	1	4	19
82	2	1	2	4	3	1	3	3	3	22
83	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10
84	5	3	3	2	5	3	2	1	3	27
85	3	1	1	2	1	1	1	1	1	12
86	2	3	1	1	3	5	2	2	1	20
87	1	3	3	1	1	1	2	1	1	14
88	1	1	2	4	2	2	3	1	3	19
89	5	2	4	4	3	2	4	2	1	27
90	1	5	1	2	2	1	2	2	2	18
91	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
92	2	1	1	1	1	3	1	3	3	16
93	1	1	1	1	3	1	1	1	1	11
94	2	2	3	2	1	3	2	3	1	19
95	3	1	1	1	1	3	1	1	2	14
96	5	2	5	2	5	2	3	1	1	26
97	4	2	1	2	1	2	1	3	1	17
98	1	3	1	2	1	1	1	1	1	12
99	1	3	1	2	1	1	1	2	1	13
100	4	1	2	3	1	2	2	2	2	19
101	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10
102	2	1	2	2	1	2	3	2	1	16
103	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
104	1	1	2	4	2	5	1	1	5	22
105	1	2	1	2	3	1	3	2	1	16
106	1	2	1	2	3	1	3	5	3	21
107	4	2	4	1	4	5	1	4	2	27
108	3	1	3	2	1	3	3	2	1	19
109	1	2	2	2	1	1	2	1	1	13
110	3	2	1	1	4	4	1	1	1	18
111	1	1	1	1	1	1	4	1	1	12
112	2	3	2	1	2	1	2	2	1	16
113	1	1	2	3	2	3	1	1	1	15
114	1	1	1	1	1	5	1	4	3	18
115	1	1	1	1	1	2	2	1	3	13
116	1	2	3	2	3	1	1	2	2	17
117	3	1	1	1	1	3	1	3	1	15
118	3	1	1	2	3	2	2	3	2	19
119	1	2	2	1	1	1	2	2	3	15

120	1	3	2	3	1	1	2	2	3	18
121	2	3	3	3	2	1	3	1	4	22
122	2	3	1	2	1	2	1	3	2	17
123	1	2	1	3	5	3	1	5	3	24
124	1	1	4	2	1	1	1	1	1	13
125	1	3	2	1	2	2	1	2	3	17
126	2	2	3	2	4	2	1	3	2	21
127	1	2	2	2	5	1	2	1	3	19
128	3	1	3	3	4	2	1	2	5	24
129	2	2	1	3	2	4	1	1	3	19
130	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11
131	3	1	2	1	2	2	1	2	1	15
132	1	1	2	1	3	2	3	2	2	17
133	1	1	1	4	1	1	1	2	1	13
134	1	1	1	5	2	4	2	2	1	19
135	3	2	3	2	1	1	1	1	1	15
136	1	2	1	3	3	2	2	1	1	16
137	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10
138	5	1	2	3	3	5	2	1	2	24
139	3	2	1	1	3	2	2	1	2	17
140	5	1	5	2	4	3	2	1	1	24
141	3	2	1	1	2	1	3	1	4	18
142	1	1	1	1	1	2	3	2	3	15
143	3	1	1	1	1	2	1	1	1	12
144	1	1	2	2	1	1	5	1	2	16
145	1	2	1	2	5	5	1	3	5	25
146	2	3	2	3	3	1	1	2	2	19
147	1	1	1	1	1	1	3	1	1	11
148	1	1	1	1	1	4	5	1	1	16
149	2	1	4	4	5	3	2	2	2	25
150	2	4	2	1	2	1	1	1	1	15
151	3	2	1	1	2	2	1	2	4	18
152	3	3	5	2	4	4	2	5	1	29
153	2	3	1	2	5	2	1	1	2	19
154	2	2	3	3	2	5	1	4	4	26
155	1	1	1	4	1	2	2	3	3	18
156	3	1	2	1	2	1	1	3	1	15
157	3	2	2	2	1	3	1	2	2	18
158	1	2	1	1	4	1	2	1	2	15
159	1	3	1	3	2	1	1	2	1	15
160	1	2	3	3	1	2	3	1	1	17

161	2	3	1	1	1	1	1	1	4	15
162	1	2	3	3	1	2	1	3	2	18
163	4	4	5	1	2	5	5	1	2	29
164	1	2	1	1	1	4	1	1	3	15
165	2	3	1	3	1	3	2	3	1	19
166	2	4	4	2	3	2	3	2	3	25
167	1	1	2	1	1	1	3	3	3	16
168	1	3	1	4	1	2	4	1	1	18
169	1	2	5	1	3	5	2	5	1	25
170	3	2	1	2	2	2	2	1	1	16
171	1	1	1	1	1	1	3	1	1	11

LAMPIRAN 4 HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN

Item	r table	r hitung	Keterangan
Stres Kerja (X1)			
1	0,361	0,844	Valid
2	0,361	0,670	Valid
3	0,361	0,650	Valid
4	0,361	0,780	Valid
5	0,361	0,613	Valid
6	0,361	0,736	Valid
7	0,361	0,700	Valid
8	0,361	0,811	Valid
9	0,361	0,731	Valid
Beban Kerja (X2)			
10	0,361	0,870	Valid
11	0,361	0,708	Valid
12	0,361	0,649	Valid
13	0,361	0,580	Valid
14	0,361	0,544	Valid
15	0,361	0,642	Valid
16	0,361	0,721	Valid
17	0,361	0,580	Valid
18	0,361	0,486	Valid
19	0,361	0,535	Valid
20	0,361	0,559	Valid
21	0,361	0,766	Valid
22	0,361	0,642	Valid
23	0,361	0,795	Valid
24	0,361	0,130	Tidak Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
25	0,361	0,833	Valid
26	0,361	0,677	Valid
27	0,361	0,723	Valid
28	0,361	0,707	Valid
29	0,361	0,525	Valid

30	0,361	0,729	Valid
31	0,361	0,751	Valid
32	0,361	0,821	Valid
33	0,361	0,446	Valid

HASIL UJI REABILITAS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,886	Reliabel
Beban Kerja	0,895	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,854	Reliabel

LAMPIRAN 5 UJI ASUMSI KLASIK UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70733176
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.329
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059

a. Test distribution is Normal.

UJI LINEARITAS

Tabel 4.9

**Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Stres Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kep_ker * stres_k	Between Groups	(Combined)	5865.715	22	266.623	64.881	.000
		Linearity	4594.433	1	4594.433	1.118E3	.000
		Deviation from Linearity	1271.282	21	60.537	14.731	.000
	Within Groups		608.192	148	4.109		
Total			6473.906	170			

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

**Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Beban Kerja
dengan Variabel Kepuasan Kerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kep_ker * beban_k	Between Groups	(Combined)	6008.675	23	261.247	82.547	.000
		Linearity	4887.825	1	4887.825	1.544E3	.000
		Deviation from Linearity	1120.850	22	50.948	16.098	.000
	Within Groups		465.231	147	3.165		
Total			6473.906	170			

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

UJI MULTIKOLINEARITAS

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	39.408	.999		39.444	.000		
	stres_k	-.414	.061	-.398	-6.771	.000	.331	3.018
	beban_k	-.300	.032	-.543	-9.241	.000	.331	3.018

a. Dependent Variable: kep_ker
Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		stres_k	beban_k	Unstandardized Residual
Spearman's rho stres_k	Correlation Coefficient	1.000	.919**	-.130
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.090
	N	171	171	171
beban_k	Correlation Coefficient	.919**	1.000	-.093
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.224
	N	171	171	171
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.130	-.093	1.000
	Sig. (2-tailed)	.090	.224	.
	N	171	171	171

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

LAMPIRAN 6

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.408	.999		39.444	.000
	stres_k	-.414	.061	-.398	-6.771	.000
	beban_k	-.300	.032	-.543	-9.241	.000

a. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Tabel 4.16
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Stres kerja dan Beban kerja terhadap Variabel Dependen Kepuasan kerja

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5227.867	2	2613.933	352.429	.000 ^a
	Residual	1246.040	168	7.417		
	Total	6473.906	170			

a. Predictors: (Constant), beban_k, stres_k

b. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014

Tabel 4.17
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.805	2.72340

a. Predictors: (Constant), beban_k, stres_k

b. Dependent Variable: kep_ker

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 16, 2014



PT.MUTIARA EXPRESS PERDANA - C

JL. RAYA ANTV NO.77, JATIRANGGON, JATISAMPURNA, BEKASI. TELP: 021-84312988 | FAX: 021-84312989

Nomor : 001/MEP-BC/PU/X/2014

02 Oktober 2014

Lampiran :-

Hal : **Permohonan Izin Penelitian Untuk Skripsi**

YTH,

**Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta
Kampus UNJ, Jalan Rawamangun Muka
Jakarta 13220**

Sehubungan dengan surat saudara, Nomor 1800/UN39.12/KM/2014, tanggal 5 juni 2014, perihal permohonan izin Penelitian Untuk Skripsi, dengan hormat kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Sdr. Widya Ngesti Pramono., Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di pool Kami, Di Area Pool PT. Mutiara Express Perdana Mulai Tanggal 1 Maret sampai dengan 30 Juni 2014.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Personalia PT.MEP-C



Fikri Saefullah, SE



E. Lelana
Febriana

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Cedung R. Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telp : (021) 4721227, Fax : (021) 4706285
www.unj.ac.id/e

1. Nama Mahasiswa : WIDYA ALETTI PRATIWI
2. No. Registrasi : 021100242
3. Program Studi : JI MANAJEMEN
4. Dosen Pembimbing I : Dr. KETUT R. S. M. NIP. 191802011986021001
5. Dosen Pembimbing II : Dra. SITI KURNIAWATI, M. NIP. 1962042319970912001

6. Judul Skripsi : Perilaku KEBIASAAN
Masyarakat dalam Membentuk Kesadaran Masyarakat
(Studi Kasus pada PT. Cipta Cipta Perkasa)
Kelas : 2)

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

NO	TOLAK/UNTUN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
2		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
3		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
4		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
5		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
6		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
7		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
8		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
9		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
10		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
11		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
12		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
13		Idi m. m. g. t. s. a. y.			
14		Idi m. m. g. t. s. a. y.			

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

Catatan :
1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

RIWAYAT HIDUP



Widya Ngesti Pramono adalah anak pertama dari dua bersaudara yang lahir di Jakarta pada tanggal 30 Oktober 1990. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Budi Harapan Jakarta sampai tahun 2002 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMPN 14 Jakarta.

Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2005 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Perguruan Rakyat Jakarta dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2010 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur PENMABA (Penerimaan Mahasiswa Baru).

Penulis pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan di Kantor Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPAN RB) Jakarta Selatan pada bulan Juli-Agustus 2013.