

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTA SARANA PERKASA  
PLAN II**

**SEKAR AYU FRACASIWI  
8105092838**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri  
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

**THE CORRELATION BETWEEN JOB STRESS WITH JOB  
SATISFACTION TO EMPLOYEES AT DUTA SARANA  
PERKASA PLAN II, Co, Ltd.**

**SEKAR AYU FRACASIWI  
8105092838**



**This Thesis as a requirement to get Bachelor of Education at Faculty of  
Economic State University of Jakarta**

**Study Program of Commerce Education  
Departement of Economic and Administration  
Faculty of Economic  
State University of Jakarta  
2013**

## ABSTRAK

**SEKAR AYU FRACASIWI. HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. DUTA SARANA PERKASA PLAN II.** Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan berdasarkan data atau fakta yang sah dan valid, benar dan dapat dipercaya tentang seberapa besar Hubungan Antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. DUTA SARANA PERKASA PLAN II.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. DUTA SARANA PERKASA PLAN II, sedangkan sampelnya adalah 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling Technique*).

Persamaan regresi linier sederhana menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$ . Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors didapat  $L_{hitung}(Lo) 0,132 < L_{tabel} (Lt) 0,157$ . Ini menandakan bahwa model regresi berdistribusi normal. Sedangkan uji kelinieran regresi didapat  $F_{hitung} (1,01) < F_{Tabel} (2,43)$ . Ini menunjukkan bahwa model regresi linier. Dari uji keberartian regresi diketahui bahwa model regresi berarti  $F_{hitung} (4,77) > F_{Tabel} (4,17)$ . Dari uji hipotesis dengan uji koefisien korelasi *product moment* dari Pearson diperoleh  $r_{xy} = -0,371$ , maka ini berarti terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dari perhitungan uji-t diketahui  $t_{hitung} = (2,18) > t_{tabel} = (1,70)$ , sehingga ini menunjukkan terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Sedangkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 13,76% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh stres kerja sebesar 13,76%.

Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. DUTA SARANA PERKASA PLAN II. Hal ini berarti bahwa jika semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja semakin rendah.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

**SEKAR AYU FRACASIWI. THE CORRELATION BETWEEN JOB STRESS WITH JOB SATISFACTION TO EMPLOYEES AT DUTA SARANA PERKASA PLAN II, Co, Ltd.** Skripsi, Jakarta: Study Program Of Commerce Education, Department Of Economic and Administration, Faculty Of Economic, State University Of Jakarta, Juli 2013.

*The study is aimed at obtaining valid and factual information and knowledge about correlation between job stress with job satisfaction to employee at Duta Sarana Perkasa Plan II, Co, Ltd.*

*The research used survey methods by correlation approach. The population of this research were all employees Duta Sarana Perkasa, Co, Ltd., while the sampling were 32 employees. The sampling technique was the simple random sampling technique.*

*According to statistical computation the study reveals the regression  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$ . Result of normality test of error estimation Y on X shows that the data are normality distributed with  $L_{count} (Lo) 0,132 < L_{table} (Lt) 0,157$  which further means that  $Lo < Lt$  ( $H_0$  is accepted). Moreover, based on result of hypothesis test it's known that value for  $F_{count} (1,01) > F_{table} (2,43)$ , for  $F_{count} (4,77) < F_{table} (4,17)$  and therefore,  $H_0$  is accepted. Conclusion from the statistical computation is that the regression model of  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$  is significant.  $t_{count} = (2,18) > t_{table} = (1,70)$  means that  $H_0$  is accepted and the model is linier. Based on calculation the study result in determination coefficient as of 13,76% which means that job stress is affected significantly by job satisfaction. Job satisfaction is affected by job stress of 13,76%.*

*The result of this study has proved the existence of a negative and insignificant correlation between job stress with job satisfaction to employee Duta Sarana Perkasa Plan II, Co, Ltd. This means that if the higher job stress will make the job satisfaction more less.*

**Key words : Job Stress, Job Satisfaction.**

# LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus**

**NIP. 19671207 199203 1 001**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua Penguji	 .....	17 Juli 2013 .....
2. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 19540403 198503 2 002	Sekretaris	 .....	17 Juli 2013 .....
3. <u>Dra. Corry Yohana, MM</u> NIP. 19590918 198503 2 011	Penguji Ahli	 .....	17 Juli 2013 .....
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 001	Pembimbing I	 .....	17 Juli 2013 .....
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM.,M.Si</u> NIP. 19661030 200012 1 002	Pembimbing II	 .....	17 Juli 2013 .....

Tanggal Lulus : 15 Juli 2013

## PERNYATAAN ORISINILITAS

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 dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Sekar Ayu Fracasiwi

No. Reg 8105092838

## LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN

Dan ingatlah Tuhanmu dalam hatimu  
dengan rendah hati dan rasa takut,  
dan dengan tidak mengeraskan suara,  
pada waktu pagi dan petang, dan  
janganlah kamu termasuk orang-orang  
yang lengah  
(Q.S Al- A'rafayat205)

Karena Allah lah sang Maha Tepat  
Tepat waktunya, tepat sasarannya,  
juga tepat bahagiannya  
Percaya dan Nikmati

Skripsi ini ku persembahkan terutama untuk ayah dan ibu ku tercinta yang  
selama ini telah berjuang dan memberikankasih sayang yang begitu tulus,  
ikhlas serta doa dan dukungannya yang  
senantiasa menumbuhkan semangat pada ku dalam menjalani hari-  
hari ku di saat senang maupun susah, Semoga Ridho Allah dan keberkahan-

Nyasa selalu menyertai kalian.

Amin Ya Rabb.

Aku selalu sayang kalian

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah, kasih sayang, kekuatan dan pertolongan. Sehingga memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. DUTA SARANA PERKASA Plan II”.

Skripsi yang

ditulis ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Prodi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing Skripsi I, Dra. Nurahma Hajat, M.Si yang telah memberikan berbagai bantuan berupa saran yang sangat bermanfaat bagi peneliti ketika mengerjakan pembuatan skripsi sampai akhir penyusunan skripsi, juga atas kesabarannya yang luar biasa ketika membimbing peneliti.
2. Dosen pembimbing Skripsi II, Drs. Nurdin Hidayat MM, M.Si yang juga telah membantu menyelesaikan perhitungan statistik dengan penuh kesabaran dan dalam penelitian sampai selesai skripsi ini.
3. Ketua Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Dra. Tjutju Fatimah M.Si atas segala bantuan dan bimbingannya kepada peneliti.



4. Kepala Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Drs. Nurdin Hidayat, M.M, M.Si atas segala bantuan dan bimbingannya kepada peneliti.
5. Dekan Fakultas Ekonomi, Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus atas segala bantuan dan bimbingannya kepada peneliti.
6. Kepala Kantor cabang PT. DUTA SARANA PERKASA Plan II yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian kepada peneliti.
7. Terimakasihku untuk ayah, ibu juga adik tercinta Adi Luhung Frayoga yang telah berkorban banyak baik materi maupun non materi untuk aku mendapatkan pendidikan yang lebih baik, terimakasih atas doa dan semangat yang telah diberikan.
8. Juga kepada teman-teman seperjuangan, Raisya Mentari, Golda Meir Ulijasari, Nurika Arindi, Riza Fauziah juga Erina Novitasari dan teman-teman di Pend. Tata Niaga Reguler 2009 yang selalu saling memotivasi dan berjuang bersama-sama.
9. Juga untuk Ahmad Fa'il Mulyana dan Laely Amalya terimakasih untuk pelajaran hidup, dukungan dan semangat serta doa yang selalu diberikan.

Peneliti menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menambah pengetahuan peneliti dalam penyusunan karya tulis yang baik.

Jakarta, Juli 2013

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORIGINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTARGAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTARLAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. IdentifikasiMasalah .....	8
C. PembatasanMasalah .....	9
D. PerumusanMasalah.....	9
E. KegunaanPenelitian.....	9
 <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. DeskripsiTeoretis	
1. Kepuasan Kerja.....	11
2. Stres kerja .....	23
B. KerangkaBerpikir.....	31
C. PerumusanHipotesis.....	32
 <b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	

A. Tujuan Penelitian .....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
C. Metode Penelitian .....	34
D. Populasi Teknik Pengambilan Sampel	
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	36
b. Definisi Operasional .....	36
c. Kisi-kisi Instrumen .....	37
d. Validasi Instrumen .....	38
2. Stres Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	41
b. Definisi Operasional .....	41
c. Kisi-kisi Instrumen .....	42
d. Validasi Instrumen .....	43
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	46
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	46
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y dan X .....	47
b. Uji Linieritas Regresi .....	48
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	48
b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	50
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) .....	50
d. Perhitungan Koefisien Determinasi .....	51

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data Kepuasan Kerja .....	52
2. Data Stres Kerja .....	56
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi .....	59
2. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X .....	60
b. Uji Linearitas Regresi .....	61
3. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	61
C. Interpretasi Penelitian .....	63
D. Keterbatasan Penelitian .....	64

#### **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	65
B. Implikasi .....	66
C. Saran .....	66

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

TabelJudulHalaman	
TABEL II.1:Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja.....	28
TABEL III.1: Kisi-kisiInstrumenVariabelY (Kepuasan Kerja).....	37
TABELIII.2: SkalaPenilaianuntukVariabelY (Kepuasan Kerja).....	38
TABELIII.3: Kisi-kisi Instrumen Variabel X (Stres Kerja).....	42
TABEL III.4: Skala Penilaian untuk Variabel X (Stres Kerja).....	43
TABEL III.5: Tabel ANAVA.....	49
TABELIV.1: DistribusiFrekuensiKepuasan Kerja .....	53
TABELIV.2: Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja .....	55
TABELIV.3: Rata-rata HitungSkorIndikatorKepuasan Kerja.....	55
TABELIV.4: Distribusi Frekuensi Stres Kerja .....	56
TABELIV.5: Rata-rata Hitung Skor Dimensi Stres Kerja.....	58
TABELIV.6: Rata-rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja.....	58
TABEL IV.7: Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	61
TABEL IV.8: Anava untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi.....	62
TABELIV.9: PengujianSignifikansiKoefisienKorelasiSederhanaantara X dan Y...63	

## DAFTAR GAMBAR

GambarJudulHalaman

GAMBAR IV.1: Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	54
GAMBAR IV.2: Grafik Histogram Stres Kerja.....	57
GAMBAR IV.3: PersamaanRegresi .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran1	SuratIzinPenelitian .....	70
Lampiran 2	SuratBalasanPenelitian .....	71
Lampiran3	Instrumen Penelitian Uji coba.....	72
Lampiran 4	Skor Uji Coba Variabel X .....	75
Lampiran5	Skor Uji Coba Variabel Y .....	76
Lampiran 6	Perhitungan Analisis Butir Variabel X .....	77
Lampiran 7	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y .....	78
Lampiran 8	Data Perhitungan Validitas Variabel X .....	79
Lampiran 9	Data Perhitungan Validitas Variabel Y .....	80
Lampiran 10	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel X .....	81
Lampiran11	Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas Variabel Y.....	82
Lampiran12	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel X .....	83
Lampiran13	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y.....	84
Lampiran14	Reliabilitas Variabel X .....	85
Lampiran15	Reliabilitas Variabel Y .....	86
Lampiran16	Instrumen Ujicoba Final.....	87
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X .....	90
Lampiran18	Data Mentah Variabel Y .....	91

Lampiran 19	Data Mentah Variabel X dan Y .....	92
Lampiran 20	Rekapitulasi Skor Total .....	93
Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X dan Y .....	94
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel X dan Y .....	95
Lampiran 23	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku .....	96
Lampiran 24	Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku .....	97
Lampiran 25	Perhitungan Persamaan Regresi .....	98
Lampiran 26	Grafik Persamaan Regresi .....	99
Lampiran 27	Tabel Untuk Menghitung Persamaan Regresi .....	100
Lampiran 28	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$ .....	101
Lampiran 29	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$ .....	102
Lampiran 30	Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X .....	103
Lampiran 31	Langkah-Langkah Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X .....	104
Lampiran 32	Perhitungan JK (G) .....	105
Lampiran 33	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	106
Lampiran 34	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi .....	107

Lampiran 35	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi .....	108
Lampiran 36	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i> .....	109
Lampiran 37	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)...	110
Lampiran 38	Perhitungan Koefisien Determinasi .....	111
Lampiran 39	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Dominan Variabel X dan Y .....	112
Lampiran 40	Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X dan Y .....	113
Lampiran 41	Daftar Nama Responden Uji Coba .....	114
Lampiran 42	Daftar Nama Responden Final .....	115
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	116
Lampiran 44	Tabel Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i> .....	117
Lampiran 45	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors .....	118
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal .....	119
Lampiran 47	Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F.....	120
Lampiran 48	Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi t .....	124



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kemajuan zaman menyebabkan setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bertahan dalam ketatnya perkembangan usaha yang ada. Sebagai kunci utama dalam mempertahankan kualitas adalah sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia. Karyawan adalah sumber daya manusia yang paling utama sebagai penggerak untuk maju mundurnya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan sangat diperlukan. Oleh karena itu, perlu dipikirkan bagaimana caranya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penunjang tercapai tujuan perusahaan. Baik tujuan perusahaan dalam jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.

Kepuasan dalam bekerja sangatlah diperlukan bagi para karyawan, karena dengan adanya kepuasan dalam diri karyawan saat bekerja, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh. Namun jika sebaliknya akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Istilah “kepuasan kerja” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap

yang positif terhadap kerja. Minimnya kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti 30 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Menurut Robbins & Connors (1960), pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis dan wawancara Peneliti dengan beberapakaryawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II, peneliti melihat adanya suatu fenomena yang menunjukkan bahwa mereka merasa kurang puas dengan pekerjaan yang diberikan, yang membuat mereka stres, sehingga mereka bekerja dengan bermalas-malasan, dan hasil pekerjaan mereka pun menjadi tidak maksimal. Dalam masalah ini banyak hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah terpenuhinya hak karyawan. Karena dengan terpenuhinya hak para karyawan, mereka akan merasa perusahaan benar-benar mengerti kebutuhan mereka, sehingga motivasi kerja mereka akan meningkat dan begitupun dengan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya tidak semua perusahaan selalu dapat memenuhi hak para karyawannya, seperti yang terjadi pada PT. Metro Batavia, karyawan PT. Metro Batavia mengancam akan melakukan aksi merebahkan diri di jalanan. Sebelum melakukan aksi, para karyawan ini terlebih dulu memblokir pintu M1 bandara Soekarno Hatta. Langkah ini bertujuan pertama untuk meminta jaminan pesangon karyawan yang utama dan pertama dibayar sebesar Rp 41,1 miliar. Kedua, menjaga agar kreditur lain tidak masuk sebagai pihak yang termasuk hak istimewa.<sup>1</sup> Jadi kita perusahaan tidak dapat memenuhi hak karyawannya dan menjadikan karyawan itu merasa tidak puas, mereka dapat melakukan hal-hal diluar batas, seperti contoh karyawan PT. Metro Batavia tadi.

Selanjutnya terdapat faktor yang menjadi pengaruh yang cukup besar bagi kepuasan kerja karyawan yaitu manajemen perusahaan itu sendiri. Mengapa dikatakan demikian, karena setiap karyawan pasti bergantung kepada perintah dari atasan, jika para atasan tidak *care* atau memiliki perhatian yang lebih bagi karyawan, itu akan sangat berdampak negatif bagi psikologis karyawan itu sendiri yang berimbas pada rendahnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk itu setiap perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap karyawannya, tidak hanya menjadikan karyawan sebagai mesin pencetak pundi-

---

<sup>1</sup><http://www.beritasatu.com/industri-perdagangan/103332-mantan-karyawan-batavia-air-ancam-tutup-jalan.html> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

pundi rupiah. Namun pada kenyataannya, masih saja terdapat para pihak manajemen yang tidak melakukan kerjanya dengan baik, seperti buruknya kinerja manajemen pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang dinilai melakukan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan. Misalnya, mempekerjakan pekerja outsourcing lewat tender. Akibatnya, perusahaan outsourcing yang menawarkan harga paling murah yang menang, sehingga kesejahteraan pekerja terabaikan.<sup>2</sup> Hal-hal yang semacam ini dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja, jadi karyawan merasa tidak diberlakukan adil oleh pihak perusahaan. Dan ini pun menjadi salah satu alasan terjadinya aksi yang dilakukan para buruh (karyawan).

Motivasi didalam melakukan pekerjaan adalah hal yang sangat penting. Karena dapat meningkatkan semangat para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Mereka menjadi merasa memiliki tanggung jawab lebih dalam pekerjaan itu sendiri. Namun pada kenyataan yang terjadi masih banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Beberapa perusahaan memiliki prosedur kerja yang sudah terarah dan tidak begitu sulit untuk diikuti. Jika para karyawan menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai arahan manajemen dan instruksi atasan, seharusnya bisa menghasilkan kinerja yang baik. Namun masih banyak karyawan yang merasakan bahwa motivasi yang didapat kurang. Sehingga mereka menjadi bermalas-malasan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Potensi kemampuan yang ada tidak digunakan dengan sepenuh daya dan upaya. Jika saja karyawan bisa bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi, perusahaan akan diuntungkan berkat produktivitas hasil kinerja yang

---

<sup>2</sup><http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt513db19a72654/masalah-ketenagakerjaan-di-bumn-harus-cepat-diselesaikan> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)

meningkat. Karyawan jadi rajin bekerja dan termotivasi tinggi akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.<sup>3</sup> Dengan meningkatnya motivasi pada diri karyawan, maka tingkat kepuasan dalam bekerja pun meningkat dan akan berdampak positif dalam melakukan produktivitas.

Faktor selanjutnya ialah ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Faktor ini pun sangat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan. Seperti yang terjadi pada puluhan karyawan SCTV yang mendapat ancaman PHK dari pihak manajemen, dan mengadukan nasibnya ke Kesatuan Buruh Hanura (KBH) di Jakarta, Senin. Kepada Ketua Umum KBH Kusuma Soekasah, mereka meminta agar KBH turut memperjuangkan nasib mereka. Salah seorang karyawan, Sudirman, menuturkan, awalnya 150 karyawan akan dialihkan sebagai karyawan kontrak, namun 15 orang diantaranya, termasuk dirinya, menolak kebijakan itu. Pada kenyataannya hanya 10 orang yang mendapat surat skorsing, dan sisanya belum menerima dan melihat secara jelas surat skorsing tersebut. “Anehnya pihak manajemen mengatakan surat skorsing sudah sampai kepada semua karyawan, dengan bukti surat tanda terima. Ketua Umum KBH Kusuma Soekasah menyesalkan sikap yang diambil oleh manajemen SCTV. Menurutnya, pemutusan sepihak yang dilakukan oleh SCTV selain merugikan hajat hidup orang banyak, tentunya melanggar undang-undang. “Pihak manajemen tidak bisa melakukan *pemecatan* sepihak, dan kami KBH siap memperjuangkan nasib para karyawan SCTV sampai di pengadilan sekalipun,” katanya. Sebelumnya

---

<sup>3</sup><http://www.WordPress.com> oleh rezawismail. (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)

karyawan SCTV yang umumnya terdiri dari sopir dan satpam itu juga telah mengadakan nasibnya ke Komnas HAM.<sup>4</sup>

Dan faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Dokumen Foto yang diambil tanggal 24 Feb 2010, terlihat seorang wakil pembicara dan karyawan yang berkumpul di luar pabrik Foxconn di Shenzhen, Provinsi Guangdong Cina selatan. “Perusahaan hanya mementingkan kepentingan bisnisnya dengan memeras tenaga karyawan, sementara upah pekerjanya sendiri masih sangat rendah, ironisnya karyawan tidak berdaya akan kebijakan ini”. Pemogokan di Perusahaan Honda Motor dan serentetan bunuh diri karyawan di Foxconn Technology (produsen raksasa elektronik untuk industri seperti Apple, Dell dan Hewlett-Packard) membuat Pemerintah Cina harus melakukan pertemuan dengan perwakilan Management Perusahaan.

Seorang Insinyur berumur 28 tahun yang bekerja untuk Foxconn (pembuat iPhone, iPads dan gadget elektronik lainnya termasuk Apple Inc) meninggal dunia “kematianya mendadak” di rumahnya di dekat pabrik Foxconn Shenzhen di provinsi Guangdong China selatan. Penyebab kematian sedang diselidiki dan “kita sedang mengumpulkan informasi-informasi pendukung penyebab kematian insinyur ini termasuk keterkaitannya dengan pekerjaan,” kata salah satu perwakilan management perusahaan.

Surat kabar Ming Pao di Hong Kong, melaporkan bahwa salah satu kerabat dekat Insinyur mengklaim kematian rekan kerjanya itu dikarenakan “stres kerja”,

---

<sup>4</sup><http://www.AntaraNews.Com> (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)

setelah bekerja 34 jam tanpa istirahat. Dampak dari laporan surat kabar yang terbit langsung direspon positif oleh Perusahaan dengan mengumumkan pemberian 30 persen bonus pada karyawannya untuk meningkatkan dan membantu terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik selain itu kerja lembur karyawan akan dikurangi sehingga bisa lebih banyak waktu untuk beristirahat. Aktivis ketenagakerjaan menuduh perusahaan memiliki gaya manajemen yang kaku, dan karyawannya dipaksakan untuk bekerja terlalu keras, namun Foxconn menyangkal tuduhan ini. Dalam setahun ini di Perusahaan Foxconn “Sepuluh pekerjanya telah bunuh diri dan tiga lainnya melakukan percobaan bunuh diri, rata-rata mereka tewas karena terjun dari atas bangunan. Perwakilan Foxconn Terry Gou berjanji untuk berusaha mencari jalan keluar agar kejadian bunuh diri maupun percobaan yang dilakukan karyawan tidak terjadi lagi kedepannya.<sup>5</sup> Kasus ini menerangkan mengenai aksi protes para pekerja Foxconn di China yang mengatakan bahwasanya pihak perusahaan tidak memikirkan hak para pekerja. Upah yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan. Hal tersebut terbukti dengan tewasnya salah satu karyawan PT. Foxconn yang mati dirumahnya akibat stress kerja. Stress yang dialami pekerja tersebut dikarenakan perusahaan menuntut untuk bekerja keras tanpa istirahat.

Seperti halnya pada tempat penelitian PT. Duta Sarana Perkasa Plan II berdasarkan hasil dari wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti melihat adanya tanda-tanda yang mengarah kepada tingkat stress kerja yang dialami oleh

---

<sup>5</sup><http://heruzi.wordpress.com/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2013)

para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Dan berdasarkan penjelasan di atas, Peneliti menyimpulkan apa saja faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yakni tidak terpenuhinya hak karyawan, buruknya manajemen perusahaan, rendahnya tingkat motivasi, tingginya tingkat ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan meningkatnya stres kerja. Perhatian dan kepedulian perusahaan terhadap karyawan yang harus selalu ditingkatkan untuk dapat menyelesaikan masalah rendahnya kepuasan kerja. Dengan melihat dampaknya masalah yang terjadi dalam kepuasan kerja ini, peneliti menjadi tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai masalah kepuasan kerja tersebut.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas rendahnya kepuasan kerja, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak terpenuhinya hak karyawan
2. Buruknya manajemen perusahaan
3. Rendahnya tingkat motivasi
4. Tingginya tingkat ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
5. Meningkatnya stres kerja.



### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah rendahnya kepuasan kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja ?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk pengembangan wawasan keilmuan. Serta memperoleh pengetahuan tentang hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan dimasa mendatang guna pencapaian tujuan maupun pengembangan kualitas perusahaan. Selain itu, sebagai bahan masukan dalam usaha memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja.
3. Bagi perpustakaan, menambah koleksi perpustakaan UNJ serta sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang mungkin akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga menambah wawasan berpikir.

4. Bagi institusi, yaitu Universitas Negeri Jakarta sebagai bahan referensi pustaka.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut pendapat Robbins, “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”<sup>1</sup> Maksudnya adalah karyawan akan membandingkan setiap penghargaan yang didapatkan dengan hasil yang telah mereka keluarkan, seimbang atau tidak, jika seimbang maka dapat dipastikan mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, tetapi jika tidak mereka akan kecewa terhadap perusahaan yang berakibat dapat menurunkan kinerja mereka.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan bahwa “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.”<sup>2</sup> Sementara itu, Vecchio menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai

---

<sup>1</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Ed. 1 (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), p.299

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

pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”<sup>3</sup> Maksud dari pernyataan di atas kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.”<sup>4</sup> Maksud dari pernyataan tersebut kepuasan kerja adalah persepsi atau pendapat tentang pekerjaan itu sendiri, sikap yang ditimbulkan merupakan cara mereka untuk menunjukkan mereka puas atau tidak.

Dalam bukunya, Husein Umar menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.”<sup>5</sup> Maksud dari pernyataan tersebut adalah apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

---

<sup>3</sup>*Ibid.*, p.300

<sup>4</sup>*Ibid.*, p.300

<sup>5</sup>Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan masalah*, Ed. 1-3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), p. 37-38

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Luthan menganjurkan untuk mengacu pada JDI (Job Descriptive Index). Menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah;
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi jabatan
4. Kepenyeliaan (supervisi); dan
5. Hubungan dengan rekan sekerja.<sup>6</sup>

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa “Kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.”<sup>7</sup> Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Dalam bukunya, Husein Umar menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.”<sup>8</sup>

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan

---

<sup>6</sup>*Ibid*, p. 38

<sup>7</sup>Wibowo, *Op.Cit.*, p.300

faktor kinerja; dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Istilah “kepuasan kerja” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti 30 tahun terakhir ini para ahli tersebut mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar. Menurut Robbins & Connors, pada tahun 1959 terdapat 26 penelitian tentang kepuasan kerja dalam hubungannya tidak kurang dari 74 macam variabel.<sup>9</sup> Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimal dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Handoko mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

---

<sup>9</sup>Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1 (Jakarta: Kencana, 2011), p.74

memandang pekerjaan mereka.”<sup>10</sup> Maksud dari pernyataan diatas kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut di dukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko) bahwa “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”<sup>11</sup>

Menurut Robbins, para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan :

1. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan.<sup>12</sup>

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, p.75

<sup>11</sup>*Ibid.*, p.75

<sup>12</sup>*Ibid.*, p.75

Selanjutnya As'ad mengemukakan bahwa penelitian dibidang kepuasan kerja, terdapat tiga macam arah, yaitu:

1. Usaha untuk menemukan faktor –faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal tersebut dapat menciptakan k`ondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan kerja, labour turn over, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal tersebut, mereka dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja.<sup>13</sup>

Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja di atas, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Mengenai definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman. Walaupun demikian, sebenarnya tidaklah terdapat perbedaan yang prinsip daripadanya. Menurut Yulk dan Wexley, “Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, p.75-76



terhadap pekerjaan.”<sup>14</sup> Maksudnya adalah sikap emosional yang dikeluarkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Tiffin mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.”<sup>15</sup>

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas permogokan.

---

<sup>14</sup>*Ibid.*, p.76

<sup>15</sup>*Ibid.*, p.76

Teori mengenai kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Di dalam bukunya Wibowo menyebutkan beberapa teori kepuasan kerja yaitu “Two-factor theory dan Value theory.”<sup>16</sup>

#### 1. Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dis-satisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri

---

<sup>16</sup>Wibowo, *Op.Cit.*, p.301

dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators.

## 2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tetapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Porter mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja adalah selisih dari yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual).”<sup>17</sup> Maksud dari pernyataan tersebut adalah semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas.

---

<sup>17</sup>Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung, Perilaku Keorganisasian, Ed. 2 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), p.23

Kemudian, Moorese mengemukakan bahwa “Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.”<sup>18</sup> Hal yang senada juga dikemukakan oleh Gezels dan Guba yang mengungkapkan bahwa “Kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.”<sup>19</sup>

Maksud dari kedua pernyataan di atas adalah dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menentukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki mengatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
- b. *Discrepancies* (perbedaan)
- c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)
- d. *Equity* (keadilan)
- e. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik).<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup>Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), p.128

<sup>19</sup>*Ibid.*, p.129

<sup>20</sup>Wibowo, *Op. Cit.*, p.302-303

Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan di peroleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang di terima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. *Value Attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberada adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya

relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/Genetic Components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan yang lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Jadi, dari beberapa teori yang telah disebutkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang ditunjukkan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pun sebaliknya.

Kepuasan kerja ditunjukkan oleh dimensi dan indikator sebagai berikut: dimensi pertama ialah dimensi keuangan dengan indikator gaji. Dimensi kedua ialah dimensi fisik dengan indikator pekerjaan itu sendiri. Dimensi ketiga ialah dimensi individual dengan indikator promosi jabatan.

Dimensi keempat ialah dimensi sosial dengan indikator supervisi (pengawasan), hubungan dengan rekan kerja.

## 2. Stres Kerja

Di dalam bukunya Keith Davis & John W. Newstrom mengemukakan bahwa “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang.”<sup>21</sup>Maksud dari pernyataan tersebut adalah stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

“Stres” adalah istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia. Sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja mereka. Mereka sering menjadi mudah marah dan tidak dapat santai (relax), atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, atau melarikan diri ke minuman keras, atau bahkan menggunakan obat penenang secara berlebihan. Keadaan tersebut bisa terjadi akibat penyebab lain, namun hal itu pada umumnya adalah gejala stres.

Selanjutnya, menurut Djaali dan Pudji Muljono dalam bukunya menuliskan bahwa:

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seseorang (individu) akibat di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan di

---

<sup>21</sup>Davis, Keith; Newstrom, W John, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed. 7 (Jakarta: Penerbit Erlangga), p.195

tempat kerja, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti.<sup>22</sup>

Maksudnya adalah setiap karyawan bisa mengalami stres dalam pekerjaannya karena adanya tekanan yang dirasakan di tempat kerja mereka.

Yoder dan Staudohar mendefinisikan Stres Kerja yaitu “*Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.*”<sup>23</sup> Yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Selanjutnya menurut Beehr dan Franz dikutip Bambang Tarupolo (2002), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.

Menurut Szilagy dalam Indriyo (1997) mengatakan bahwa “Stres adalah pemahaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat lingkungan eksternal, organisasi, organisasi lain.”<sup>24</sup> Maksudnya adalah stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, baik internal maupun

---

<sup>22</sup>Djaali; Muljono, Pudji, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo) p.120

<sup>23</sup><http://jurnal-sdm.blogspot.com/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html>

<sup>24</sup>Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung, *Op.Cit.*, p.24



eksternal, yang berawal dari tidak adanya keseimbangan antara fisik dan psikis dalam diri seseorang.

Menurut Mikhail dalam Djanaid mendefinisikan “Stres adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan dalam tindakan penyesuaian organ.”<sup>25</sup> Maksudnya adalah tuntutan pekerjaan pun dapat menjadikan karyawan stres. Karena mungkin tuntutan yang diberikan melebihi kapasitas diri karyawan sendiri.

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.”<sup>26</sup>

Menurut Djanaid mengemukakan bahwa “Stres adalah respon seseorang baik yang berupa emosi fisik, kognitif (konseptual) terhadap situasi yang meminta tuntutan tertentu pada individu.”<sup>27</sup> Maksud dari pernyataan tersebut adalah stres di dalam bekerja merupakan sikap emosional yang ditunjukkan seseorang akibat tuntutan yang berlebihan, dalam hal ini pekerjaan.

---

<sup>25</sup>*Ibid.*, p.25

<sup>26</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara), p. 204

<sup>27</sup>Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung, *Op.Cit.*, p.25

Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.<sup>28</sup>

“Bentuk yang paling nyata stres pekerjaan meliputi “empat S”, perubahan organisasi, tingkat kecepatan kerja, lingkungan fisik, pekerja yang rentan terhadap stres, dan kelelahan kerja.”<sup>29</sup> Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Setiap orang mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stres. Tingkat *stresor* (kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres) yang dapat ditoleransi seseorang sebelum perasaan stres terjadi adalah ambang stres (*stress threshold*) seseorang. Sejumlah orang begitu mudah sedih atau kecewa hanya karena masalah sepele.

---

<sup>28</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, p. 204

<sup>29</sup>Rosyid, Abdul, *Manajemen Sumber Daya Manusia: menghadapi abad ke-21*, Ed.6 (Jakarta: Erlangga, 1999)p. 233

Sebaliknya, beberapa orang lain bersikap dingin, tenang, dan santai, terutama karena mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya untuk menghadapi stres. Mereka hanya merasakan sedikit stres meskipun *stressor* besar atau berkepanjangan. Berdasarkan reaksi terhadap situasi stres, dapat dibedakan menjadi 2 tipe orang, yaitu orang tipe A dan tipe B.

Orang tipe A, adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan membuat permintaan yang berlebihan pada diri mereka sendiri dalam hal rekreasi dan waktu luang. Mereka sering gagal menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan adalah akibat perbuatan mereka sendiri dan bukan produk dari lingkungan mereka. Karena stres yang konstan yang mereka rasakan. Mereka lebih mudah terserang penyakit yang berkaitan dengan stres, misalnya serangan jantung.

Orang tipe B, adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki adalah:

Penelitian menunjukkan adanya adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja. Diharapkan manajer berusaha mengurangi dampak negatif stres dengan memperbaiki kepuasan kerja.<sup>30</sup>

**Tabel II.1**

**Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja**

Variables Related with Satisfaction	Direction of Relationship	Strength of Relationship
Motivation	Positive	Moderate
Job Involvement	Positive	Moderate
Organizational Citizenship Behaviour	Positive	Moderate
Organizational Commitment	Positive	Strong
Absenteeism	Negative	Weak
Tardiness	Negative	Weak
Turnover	Negative	Moderate
Heart Disease	Negative	Moderate
<b>Perceived Stress</b>	<b>Negative</b>	<b>Strong</b>
Pro-union Voting	Negative	Moderate
Job Performance	Positive	Weak

<sup>30</sup>Wibowo, *Op.Cit.*, p.306

Life Satisfaction	Positive	Moderate
-------------------	----------	----------

Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, 2001 :

227<sup>31</sup>

Menurut Handoko mengemukakan bahwa

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.<sup>32</sup>

Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko) bahwa “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan jadi frustrasi.”<sup>33</sup>

Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Nakakis Konstantinos dan Ouzouni Christina yang menyatakan bahwa, “The model shows occupational stress to be negatively related to job satisfaction, the clinical leadership of the ward manager, the quality of professional relationships amongst nurses and between nurses and doctors.”<sup>34</sup> Yang dapat diartikan bahwa

---

<sup>31</sup>*Ibid.*, p.307

<sup>32</sup>Sutrisno Edy, *Op.Cit.*, p.75

<sup>33</sup>*Ibid.*, p.75

<sup>34</sup>Nakakis Konstantinos, Ouzouni Christina, *Factors Influencing Stress and Job Satisfaction of Nurses working in Psychiatric Units:A Research Review,HSJ-Health Science Journal, Volume 2 Issue 4, 2008, p.192-193*

penelitiannya yang dilakukan antara suster dan dokter di sebuah klinik menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya, adanya hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pun ditunjukkan dengan hasil penelitian dari Nilufar Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie dan Syed Shah Alamyaitu, “This study infers that there exists a negative relationship between job stress and job satisfaction.”<sup>35</sup> Yang dapat diartikan bahwa di dalam penelitian tersebut terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Dan pada penelitian sebelumnya dijelaskan bahwa

The high negative correlations between lack of organizational support stressors and overall job satisfaction provide convincing support for assertions by Edwards and colleagues (1998) that dissatisfaction is an outcome of high levels of stress.<sup>36</sup>

Yang dapat diartikan bahwa terdapatnya hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, yang menjadikan rendahnya kepuasan kerja di saat stres berada di tingkat yang tinggi.

Jadi, berdasarkan dari berbagai teori yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana respon fisik dan emosi muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapasitas sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi kurang baik. Konsep dari stres kerja adalah selalu kompos dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak

---

<sup>35</sup>Nilufar Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie, Syed Shah Alam, *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study*, *European Journal of Social Sciences – Volume 8, Number 1*, 2009, p.124

<sup>36</sup>Ernest Brewer, Jama McMahan-Landers, *The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators*, *University of Tennessee*, p.44

selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologis dan secara fisik namun memotivasi untuk belajar.

Stres kerja ditunjukkan oleh dimensi dan indikator sebagai berikut: dimensi pertama ialah dimensi organisasional dengan indikator beban kerja, peralatan kerja. Dimensi kedua ialah dimensi lingkungan dengan indikator tekanan dan sikap pimpinan, konflik dengan pimpinan. Dimensi yang ketiga ialah dimensi individual dengan indikator balas jasa.

## **B. Kerangka Berpikir**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan memperoleh keuntungan yang besar. Dengan cara melakukan produktivitas secara terus menerus. Hal ini tentunya sangat baik bagi perusahaan, karena dapat mendatangkan keuntungan dengan cepat dan berlipat. Tetapi seharusnya setiap perusahaan tidak hanya melihat dari sisi keuntungan yang di dapatnya saja. Melainkan juga memperhatikan bagaimana faktor psikologis para karyawan atau pegawainya. Seperti bagaimana tingkat stres mereka terhadap pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, dan seberapa tinggi tingkat kesejahteraan mereka.

Hal-hal seperti ini sangat diperlukan karena untuk mendapatkan hasil yang baik, semua karyawan harus bekerja dengan baik. Dan untuk dapat bekerja dengan baik, setiap karyawan pasti mempunyai kebutuhannya masing-masing. Kebutuhan inilah yang harus diketahui oleh perusahaan. Dengan harapan saat kebutuhan mereka telah terpenuhi, dan mereka merasa diperdulikan, sehingga muncullah kepuasan kerja di dalam

diri mereka, maka dapat dipastikan kinerja yang ditunjukkan akan maksimal dan alur produktivitas pun berjalan normal.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diutarakan, maka hipotesis yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka kepuasan di dalam bekerja semakin rendah.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, *reliable*) tentang hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II.

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

Penelitian ini dilakukan di PT. Duta Sarana Perkasa Plan II yang beralamat di Jl. Raya Narogong km.27 Klapanunggal-Bogor. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Duta Sarana Perkasa Plan II karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan, terdapat cukup banyak pegawai di PT. Duta Sarana Perkasa Plan II yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka serta karena kesediaan para petinggi PT. Duta Sarana Perkasa Plan II untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian ini.

Penelitian dilaksanakan kurang lebih 4 (empat) bulan, terhitung sejak bulan Maret 2013 sampai dengan Juni 2013. Waktu ini dipilih dan dianggap sebagai waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, dikarenakan jadwal perkuliahan tidak terlalu padat. Sehingga akan mempermudah peneliti dalam

melaksanakan penelitian dan peneliti dapat optimal dalam melaksanakan penelitian.

### C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”<sup>40</sup>. Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni stres kerja dengan variabel terikat yakni kepuasan kerja, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional.

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono menyatakan bahwa

Metode survei adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test dan wawancara terstruktur<sup>41</sup>.

Penggunaan pendekatan korelasional ini bertujuan untuk untuk menemukan ada tidaknya hubungan hubungan antara variabel bebas (stres kerja) yang diberi simbol X dengan variabel terikat (kepuasan kerja) yang diberi simbol Y, dan apabila terdapat hubungan, seberapa erat hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut.

---

<sup>40</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2011), p. 2

<sup>41</sup>*Ibid.*, p. 3

#### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>42</sup>. Sedangkan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”<sup>43</sup>.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Duta Sarana Perkasa Plan II. Populasi terjangkaunya adalah berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, karyawan produksi line 1 di PT. Duta Sarana Perkasa Plan II yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sebanyak 35 orang. Kemudian berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel Isaac dan Michael<sup>44</sup>, diambil sampel sebanyak 32 orang dengan *sampling error* 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih karena tiap sampel yang berukuran sama memiliki suatu probabilitas atau kesempatan sama untuk terpilih dari populasi.

---

<sup>42</sup>*Ibid.*, p. 80

<sup>43</sup>*Ibid.*, p. 81

<sup>44</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta), p. 128

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu stres kerja (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kepuasan Kerja**

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

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang ditunjukkan oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik secara positif maupun negatif. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

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

Kepuasan kerja ditunjukkan oleh dimensi dan indikator sebagai berikut: dimensi pertama ialah dimensi keuangan dengan indikator gaji. Dimensi kedua ialah dimensi fisik dengan indikator pekerjaan itu sendiri. Dimensi ketiga ialah dimensi individual dengan indikator promosi jabatan. Dimensi keempat ialah dimensi sosial dengan indikator supervisi (pengawasan), hubungan dengan rekan kerja. Bentuk instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner dengan menggunakan skala likert.



Selanjutnya untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan, setiap item jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2.

**Tabel III.2**

**Skala Penilaian Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.1

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel

kepuasan kerja (variabel Y) sebagaimana telah tercantum pada tabel III.1. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 karyawan line 2 PT. Duta Sarana Perkasa Plan II.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum xi.xt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}^{45}$$

Keterangan :

- $r_{it}$  = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total
- $x_i$  = Deviasi skor dari  $x_i$
- $x_t$  = Deviasi skor dari  $x_t$

Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0.361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut terdapat 2 butir pernyataan yang drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$ . Sehingga, butir pernyataan final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menjadi 28 butir pernyataan.

---

<sup>45</sup>Djaali dan Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo. 2008), p. 86

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{46}$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir

$st^2$  = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}^{47}$$

Keterangan:

$Si^2$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah Populasi

$\sum xi^2$  = Jumlah kuadrat data Y

$\sum xi$  = Jumlah data

---

<sup>46</sup>*Ibid.*, p. 89

<sup>47</sup>Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2004), p. 350



Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 1,02$ ,  $S_t^2 = 108,91$  dan  $r_{ii} = 0,939$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 28 pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur kepuasan kerja.

## **2. Stres Kerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Stres kerja adalah keadaan dimana respon fisik dan emosi muncul ketika persyaratan–persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapasitas sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kondisi kesehatan menjadi kurang baik. Konsep dari stres kerja adalah selalu comfosed dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologis dan secara fisik namun memotivasi untuk belajar.

### **b. Definisi Operasional**

Stres kerja ditunjukkan oleh dimensi dan indikator sebagai berikut: dimensi pertama ialah dimensi organisasional dengan indicator beban kerja, peralatan kerja. Dimensi kedua ialah dimensi lingkungan dengan indikator tekanan dan sikap pimpinan, konflik dengan pimpinan. Dimensi yang ketiga ialah dimensi individual dengan indikator balas



Selanjutnya untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan, setiap item jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabel III.4**

**Skala Penilaian Stres Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS = Sangat Setuju	5	1
2	S = Setuju	4	2
3	RR = Ragu-Ragu	3	3
4	TS = Tidak Setuju	2	4
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

**d. Validasi Instrumen Stres Kerja**

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel stres kerja seperti yang terlihat pada tabel III.3

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel

stres kerja (variabel X) sebagaimana telah tercantum pada tabel III.3. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 karyawan line 2 PT. Duta Sarana Perkasa Plan II.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}^{48}$$

Keterangan :

$r_{it}$  = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

$x_i$  = Deviasi skor dari  $x_i$

$x_t$  = Deviasi skor dari  $x_t$

Dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0.361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan hasil uji coba tersebut terdapat 1 butir pernyataan yang drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria  $r_{tabel} = 0,361$ . Sehingga, butir pernyataan final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja menjadi 29 butir pernyataan.

---

<sup>48</sup>Djaali dan Puji Muljono, *Op.cit.*, p. 86

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right]^{49}$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Cacah butir/banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$  = Jumlah varians skor butir

$st^2$  = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}^{50}$$

Keterangan:

$Si^2$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah Populasi

$\sum xi^2$  = Jumlah kuadrat data X

$\sum xi$  = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $Si^2 = 0,23$ ,  $St^2 = 106,80$  dan  $r_{ii} = 0,938$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam

---

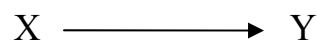
<sup>49</sup>*Ibid.*, p. 89

<sup>50</sup>Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Op.cit.*, p. 350

kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 29 pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur stres kerja.

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X (Stres Kerja) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja) maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas yaitu Stres Kerja

Y : Variabel Terikat yaitu Kepuasan Kerja

$\longrightarrow$  : Arah Hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

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

##### 1. Mencari Persamaan Regresi

Dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX^{51}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

---

<sup>51</sup>Sudjana, *Metode Statistika Edisi Enam* (Bandung: Tarsito, 2005), p. 315

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad a = \bar{Y} - \bar{bX}^{52}$$

Dimana :

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

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

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Keterangan :

- a = bilangan konstanta
- b = koefisien regresi
- n = jumlah responden
- $\hat{Y}$  = variabel terikat
- X = variabel bebas

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ( $Y - \hat{Y}$ )

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui data yang diperoleh dan yang akan diolah memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

Hipotesis Statistik:

$H_0$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

---

<sup>52</sup>*Ibid.*

Jika  $L_{tabel} > L_{hitung}$ , maka terima  $H_0$ , berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linear atau non linear.

Hipotesis Statistik:

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

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

Kriteria Pengujian:

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaan regresi dinyatakan linear.

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linear.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian:

Regresi dinyatakan positif signifikan jika  $F_{hitung} > f_{tabel}$



Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi dari persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.5 berikut ini:

**Tabel III.5**

**Tabel ANAVA**

**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana<sup>53</sup>**

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\sum xy)$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	*) $\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo>Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK(a) - JK(b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK (s)-JK (G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	ns) $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo<Ft Maka regresi berbentuk linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti  
ns) Persamaan regresi linier

<sup>53</sup>Ibid., p. 332

### b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y. Menghitung  $r_{xy}$  menggunakan rumus *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}} \quad ^{54}$$

Dimana :

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

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

$$\sum y = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y
x	= Skor dalam sebaran X
y	= Skor dalam sebaran Y
n	= Jumlah responden

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad ^{55}$$

---

<sup>54</sup>Sugiyono, *Op.cit.*, p. 212

<sup>55</sup>*Ibid.*, p. 216

Keterangan :

t hitung = skor signifikansi koefisien korelasi  
 r = koefisien korelasi product moment  
 n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik

Ho :  $\rho \leq 0$

Ha :  $\rho < 0$

Kriteria pengujian :

Tolak Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi signifikan

Terima Ho jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi tidak signifikan

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) =  $n - 2$ . Jika Ho ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan negatif.

#### d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2 \text{ }^{56}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi  
 r xy = Koefisien korelasi *product moment*

---

<sup>56</sup>Djaali dan Pudji Muljono, *Op.cit.*, p. 38

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah stres kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Data Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Kepuasan kerja memiliki 28 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan realibilitas. Instrumen terbagi ke dalam 4 dimensi, dimensi pertama yaitu keuangan dengan indikator gaji, dimensi kedua yaitu fisik dengan indikator pekerjaan itu sendiri, dimensi ketiga yaitu individual dengan indikator promosi jabatan, dimensi keempat

yaitu sosial dengan indikator supervisi (pengawasan) dan hubungan dengan rekan kerja.

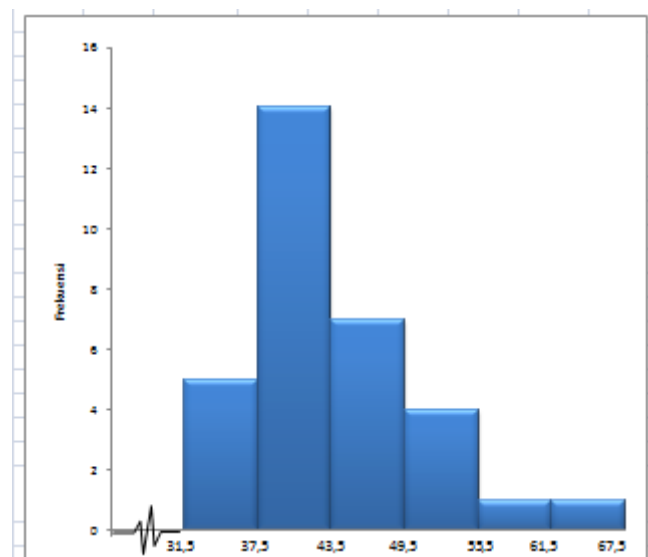
Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala Likert sebanyak 28 pernyataan yang diisi oleh 32 Karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II yang mengalami penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 32 dan skor tertinggi adalah 64, jumlah skor adalah 1.396, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja ( $\bar{Y}$ ) sebesar 43,63, varians ( $S^2$ ) sebesar 50,11 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 7,08 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 88).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 32, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 5 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 85).

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
32 - 37	31.5	37.5	5	15.6%
38 - 43	37.5	43.5	14	43.8%
44 - 49	43.5	49.5	7	21.9%
50 - 55	49.5	55.5	4	12.5%
56 - 61	55.5	61.5	1	3.1%
62 - 67	61.5	67.5	1	3.1%
Jumlah			32	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 14 yang terletak pada interval ke 2 yakni antara 38-43 dengan frekuensi relatif sebesar 43.9%. Sementara, frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke 5 dan 6, yakni antara 56-61 dan 62-67 dengan frekuensi relatif 3.1%. Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar IV. 1**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi fisik sebesar 31,05%. Selanjutnya, dimensi keuangan, yaitu sebesar 24,79%. Lalu dimensi individual sebesar 22,49% dan dimensi sosial sebesar 21,68%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 103).

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>			
<b>Dimensi</b>	<b>Keuangan</b>	<b>Fisik</b>	<b>Individual</b>	<b>Sosial</b>
<b>Jumlah Soal</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>Skor Presentase</b>	<b>24,79%</b>	<b>31,05%</b>	<b>22,49%</b>	<b>21,68%</b>

Sedangkan hasil penelitian berdasarkan indikator diperoleh skor tertinggi adalah indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 24,01%, selanjutnya indikator supervisi (pengawasan) sebesar 21,17%, lalu indikator gaji sebesar 19,16%, kemudian indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 18,28%, dan yang terakhir adalah indikator promosi jabatan sebesar 17,39%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 104)

**Tabel IV.3**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Keuangan</b>	<b>Fisik</b>	<b>Individual</b>	<b>Sosial</b>	
<b>Indikator</b>	Gaji	Pekerjaan itu sendiri	Promosi jabatan	Supervisi (pengawasan)	Hub. dgn rekankerja
<b>Jmlh soal</b>	6	6	3	4	9
<b>Skor</b>	19,16%	24,01%	17,39%	21,17%	18,28%

## 2. Data Stres Kerja (Variabel X)

Stres kerja memiliki 29 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam tiga dimensi yaitu, organisasional, lingkungan dan individual.

Data stres kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala Likert sebanyak 29 pernyataan yang diisi oleh 32 karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II yang merasakan stres kerja. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi adalah 145, jumlah skor adalah 3887, sehingga rata-rata skor stres kerja (X) sebesar 121,47, varians ( $S^2$ ) sebesar 49,68 dan simpangan baku (S) sebesar 7,05 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 88).

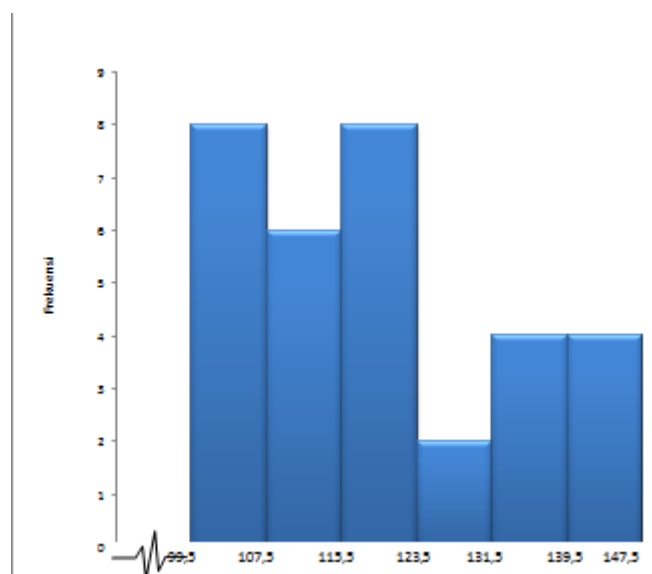
Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel IV.4, di mana rentang skor adalah 45, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 8 (Proses perhitungan pada lampiran 85)

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Stres Kerja ( X )**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
100 - 107	99.5	107.5	8	25.0%
108 - 115	107.5	115.5	6	18.8%
116 - 123	115.5	123.5	8	25.0%
124 - 131	123.5	131.5	2	6.3%
132 - 139	131.5	139.5	4	12.5%
140 - 147	139.5	147.5	4	12.5%
Jumlah			32	100%



Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja, yaitu 8 yang terletak pada interval ke 1 dan 3 yakni antara 100-107 dan 116-123 dengan frekuensi relatif sebesar 25,0%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke 4 yakni antara 124-131 dengan frekuensi relatif 6,3%. Untuk mempermudah penafsiran data stres kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut.



**Gambar IV. 2**  
**Grafik Histogram Stres Kerja (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari variabel stres kerja terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi organisasional sebesar 34,74%. Selanjutnya, dimensi lingkungan, yaitu sebesar 33,07% dan dimensi individual sebesar 32,19%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.5 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 103).

**Tabel IV.5**  
**Rata-rata Hitung Skor Dimensi Stres kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Stres Kerja</b>		
<b>Dimensi</b>	<b>Organisasional</b>	<b>Lingkungan</b>	<b>Individual</b>
<b>Jmlh soal</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>6</b>
<b>Skor/persentase</b>	<b>34,74%</b>	<b>33,07%</b>	<b>32,19%</b>

Sedangkan berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel stres kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah peralatan kerja sebesar 20,82%. Selanjutnya diikuti oleh indikator beban kerja sebesar 20,64%, berikutnya indikator konflik dengan pimpinan sebesar 20,16%. Lalu, indikator balas jasa sebesar 19,19%, berikutnya indikator tekanan dan pimpinan sebesar 19,18%, (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 104). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.6.

**Tabel IV.6**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Stres kerja**

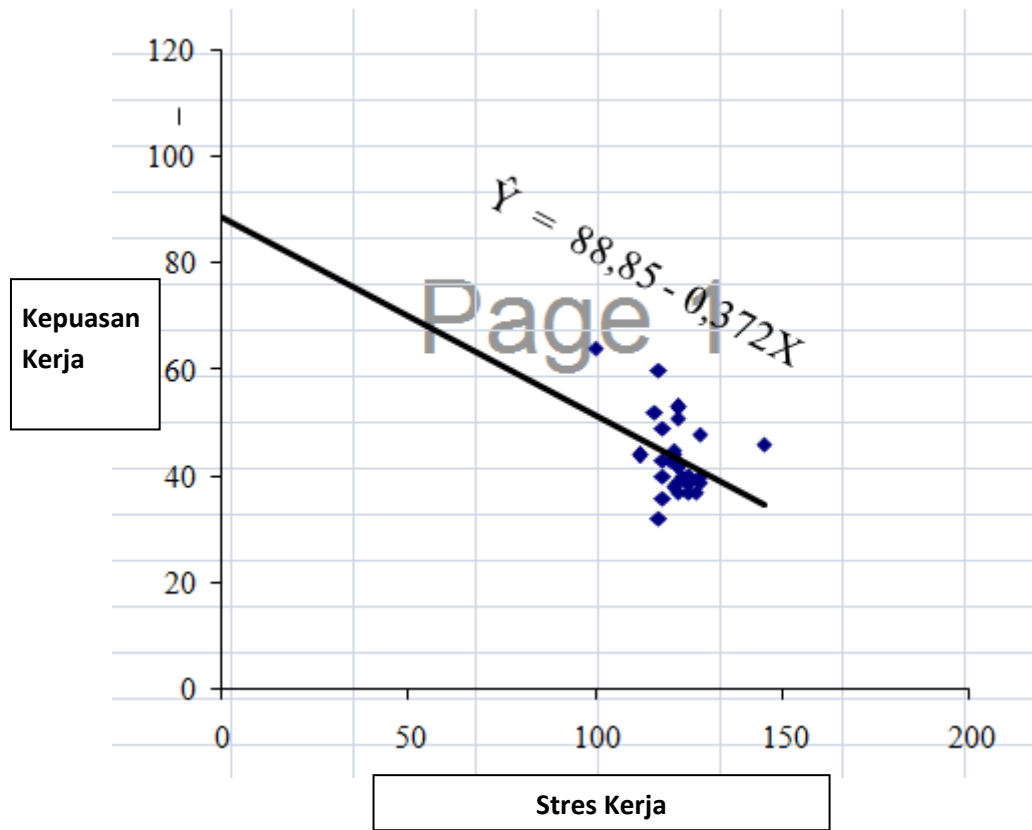
<b>Dimensi</b>	<b>Organisasional</b>		<b>Lingkungan</b>		<b>Individual</b>
<b>Indikator</b>	<b>Beban kerja</b>	<b>Peralatan kerja</b>	<b>Tekanan dan sikap pimpinan</b>	<b>Konflik dengan pimpinan</b>	<b>Balas jasa</b>
<b>Jmlh soal</b>	7	5	5	6	6
<b>Skor/persentase</b>	20,64%	20,82%	19,18%	20,16%	19,19%

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Persamaan Regresi**

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara stres kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,372 dan menghasilkan konstanta sebesar 88,85. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$ . Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor stres kerja (X) akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja (Y) sebesar -0,372 skor pada konstanta 88,85 (proses perhitungan pada lampiran 89).

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$  dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



**Gambar IV.3**  
**Persamaan Garis  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$**

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji lilliefors pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 32 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$  dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,1320$  sedangkan  $L_t = 0,157$ . Ini berarti  $L_o < L_t$  (perhitungan terdapat pada lampiran 94). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.7, sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

No.	Galat Taksiran	Lo	Ltabel (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.1320	0.157	Terima Ho	Normal

#### b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang  $(k-2) = 11$  dan dk penyebut  $(n-k) = 19$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} = 1,01$  sedangkan  $F_{tabel} = 2,34$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti regresi linier (Proses penrhitungan terdapat pada lampiran 98)

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima  $H_o$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_o$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , di mana  $H_o$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah

model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ .

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 4,77 dan untuk  $F_{tabel}$  sebesar 4,17. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung}$   $4,77 > F_{tabel}$  4,17, ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 97). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.8**  
**Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi**  
**Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja**  
 $\hat{Y} = 88,85 - 0,372X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$
Total	32	62454			
Regresi (a)	1	60900,50			
Regresi (b/a)	1	213,30	213,30	4,77 *)	4,17
Residu	30	1340,20	44,67		
Tuna Cocok	11	493,44	44,86	1,01 ns)	2,43
Galat Kekeliruan	19	846,76	44,57		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung}$  (4,77)  $>$   $F_{tabel}$  (4,17)  
ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung}$  (1,01)  $<$   $F_{tabel}$  (2,34)

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = -0.371$  (Proses

perhitungan dapat dilihat pada lampiran 100). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.9

**Tabel IV.9**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y**

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$
	-0.371	13,76%	2,188	1,70

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) = 2,188 > 1,70

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.9 di atas diperoleh  $t_{hitung} = 2,188 > t_{tabel} = 1,70$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = -0,371$  adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi  $r_{xy} = (-0,371)^2 = 0,1376$  berarti sebesar 13,76% kepuasan kerja pada Karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II ditentukan oleh stres kerja (Proses perhitungan pada lampiran 102).

### C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja atau semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II.

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

Meskipun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Sehingga tidak menutup kemungkinan untuk diadakannya penelitian lanjutan. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Sementara, kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.



## **BAB V**

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

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t$  hitung = 2,188 >  $t$  tabel = 1,70, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerja menjadi semakin rendah.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 13,76% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh stres kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis indikator atas variabel X dan Y telah diperoleh bahwa variabel X (stres kerja) nilai skor indikator tertinggi yaitu indikator peralatan kerja sebesar 20,82%. Sedangkan pada variabel Y (kepuasan kerja) nilai skor indikator tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri sebesar 24,01%. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel X, penggunaan peralatan kerja menjadi karakteristik yang pada umumnya dominan dimiliki oleh karyawan yang mengalami stres kerja dibandingkan

indikator lainnya. Sedangkan pada variabel Y, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dialami karyawan dibandingkan indikator lainnya.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Indikator terendah pada stres kerja ialah tekanan dan sikap pimpinan sebesar 19,18%. Sedangkan, pada kepuasan kerja indikator terendah adalah promosi jabatan sebesar 17,39%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa indikator tekanan dan sikap pimpinan kurang menentukan stres kerja dan indikator promosi jabatan kurang menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa Plan II.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran – saran kepada PT. Duta Sarana Perkasa Plan II dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja, perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan memperhatikan tingkat kepuasan

kerja para karyawannya, karena dengan kepuasan kerja yang mereka miliki akan menambah semangat dan motivasi dalam bekerja.

2. PT. Duta Sarana Perkasa Plan II sebaiknya dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis para karyawan, keseimbangan antara kebutuhan psikologis dan non-psikologis sangat berperan penting dalam menciptakan karyawan yang dapat lebih menghargai tidak hanya dedikasinya terhadap pekerjaan maupun perusahaan tetapi juga bagaimana karyawan lebih menghargai hidupnya.
3. Manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan sejauh mana tingkat kepuasan kerja para karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai tujuan organisai.
4. Sebagian besar karyawan perusahaan adalah pekerja tim, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia di perusahaan agar mampu memiliki karakteristik pribadi yang dapat saling bekerja sama dalam tim.
5. Sebaiknya lebih sering melakukan sosialisasi mengenai peralatan kerja, karena kemungkinan yang terjadi timbulnya stres kerja yang dialami para karyawan pada PT. Duta Sarana Perkasa Plan II karena faktor sulitnya menggunakan peralatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung, *Perilaku Keorganisasian*, Ed. 2 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2004)
- Davis, Keith; Newstrom, W John, *Perilaku Dalam Organisasi*, Ed. 7 (Jakarta: Penerbit Erlangga. 2009)
- Djaali dan Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo. 2008)
- Ernest Brewer, Jama McMahan-Landers, *The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators, University of Tennessee*
- <http://heruzi.wordpress.com/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2013)
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2011/02/stres-kerja-definisi-kategori-dan.html>
- [http://www.AntaraNews. Com](http://www.AntaraNews.Com) (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)
- <http://www.beritasatu.com/industri-perdagangan/103332-mantan-karyawan-batavia-air-ancam-tutup-jalan.html> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)
- <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt513db19a72654/masalah-ketenagakerjaan-dibumn-harus-cepat-diselesaikan> (diakses pada tanggal 20 Maret 2013)
- <http://www.WordPress.com> oleh rezawismail. (diakses pada tanggal 27 Maret 2013)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002)
- Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002)
- Nakakis Konstantinos, Ouzouni Christina, *Factors Influencing Stress and Job Satisfaction of Nurses working in Psychiatric Units:A Research Review*, *HSJ-Health Science Journal*, Volume 2 Issue 4, 2008



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982  
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180  
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486  
Laman : [www.unj.ac.id](http://www.unj.ac.id)

Nomor : 2221/UN39.12/LT/2013  
Lamp. : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

18 Juni 2013

Yth. Kepala Kantor Cabang PT Duta Sarana Perkasa (Dusaspun) Plan II  
Jl. Raya Narogong km. 27  
Klapa Nunggal  
Bogor

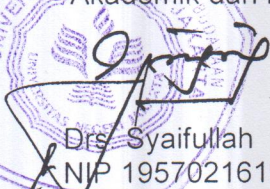
Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Sekar Ayu Fracasiwi  
Nomor Registrasi : 8105092838  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT Duta Sarana Perkasa (Dusaspun) Plan II  
Jl. Raya Narogong km. 27  
Klapa Nunggal  
Bogor

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul :  
"Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan,  
  
Drs. Syaifullah  
NIP 195702161984031001

**Tembusan :**  
1. Dekan Fakultas Ekonomi.  
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Adm.

Nomor : 286/DSP/HRD/VII/2013  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Perihal : Izin/Rekomendasi Penelitian

Klapanunggal, 03 Juli 2013  
Kepada  
Yth, Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan  
di-  
Jakarta

Berdasarkan surat Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan nomor : 2221/UN39.12/LT/2013 tanggal 18 Juni 2013 hal Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi, mahasiswa di bawah ini :

Nama : Sekar Ayu Fracasiwi  
Nomor Registrasi : 8105092838  
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi

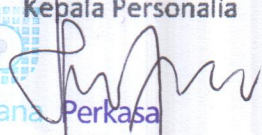
Bermaksud untuk mendapatkan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA"**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan penelitian dimaksud.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.-

PT Duta Sarana Perkasa Plant II  
Kepala Personalia

  
Pt. Duta Sarana Perkasa  
Cileungsi - Bogor  
( Agus Wantoyo )

DATA MENTAH VARIABEL X  
STRES KERJA

No.	No. Item																													X <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	112	12544
2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	3	128	16384
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	118	13924
4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	122	14884	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	2	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	117	13689
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	21025
7	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	3	1	4	4	123	15129	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	118	13924
9	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	128	16384	
10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	125	15625
11	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	3	116	13456	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	100	10000
13	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	127	16129
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	125	15625
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	3	5	4	3	2	2	3	2	2	5	118	13924
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	125	15625
17	5	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	1	4	3	122	14884
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	2	2	3	2	4	4	121	14641
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	4	2	2	3	2	4	4	121	14641
20	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	118	13924
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	2	4	4	3	3	4	4	122	14884
22	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	120	14400
23	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	3	1	4	3	112	12544
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	2	3	2	4	4	122	14884
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	2	3	2	4	4	122	14884
26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	2	3	2	4	4	122	14884
27	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	15625
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	125	15625
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	5	2	2	3	2	4	4	122	14884
30	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	121	14641
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	128	16384	
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689
ΣX <sub>1</sub>	150	145	142	142	145	140	143	135	106	159	120	143	133	137	158	137	158	156	93	144	154	133	148	114	116	112	76	128	120	3887	473689
ΣX <sub>1</sub> <sup>2</sup>	22500	21025	20164	20164	21025	19600	20449	18225	11236	25281	14400	20449	17689	18769	24964	18769	24964	24336	8649	20736	23716	17689	21904	12996	13456	12544	5776	16384	14400		

DATA MENTAH VARIABEL Y  
KEPUASAN KERJA

No. Resp.	No. Item																												Xt	Xt <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	1	1	4	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	44	1936
2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	40	1600
3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	40	1600	
4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	42	1764	
5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32	1024	
6	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	46	2116	
7	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	40	1600
8	1	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	43	1849
9	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	39	1521
10	1	2	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	40	1600	
11	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	52	2704	
12	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	64	4096	
13	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	37	1369	
14	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	37	1369	
15	3	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	49	2401
16	1	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	40	1600	
17	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	53	2809	
18	1	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	45	2025
19	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	38	1444
20	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	36	1296	
21	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	53	2809	
22	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	43	1849
23	1	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	44	1936
24	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	42	1764
25	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	39	1521
26	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	37	1369
27	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	39	1521
28	3	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	39	1521
29	2	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	51	2601
30	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	44	1936
31	1	4	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	48	2304
32	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	60	3600
ΣXi	52	86	64	50	48	39	71	32	55	57	53	37	41	37	53	57	37	39	38	58	37	57	45	54	39	59	38	63	1396	62454	
ΣXi <sup>2</sup>	2704	7396	4096	2500	2304	1521	5041	1024	3025	3249	2809	1369	1681	1369	2809	3249	1369	1521	1444	3364	1369	3249	2025	2916	1521	3481	1444	3969			



**DATA MENTAH**  
**VARIABEL X (STRES KERJA)**  
**DAN VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

<b>NO</b>	<b>VARIABEL X</b>	<b>VARIABEL Y</b>
1	112	44
2	128	40
3	118	40
4	122	42
5	117	32
6	145	46
7	123	40
8	118	43
9	128	39
10	125	40
11	116	52
12	100	64
13	127	37
14	125	37
15	118	49
16	125	40
17	122	53
18	121	45
19	121	38
20	118	36
21	122	53
22	120	43
23	112	44
24	122	42
25	122	39
26	122	37
27	125	39
28	125	39
29	122	51
30	121	44
31	128	48
32	117	60
<b>JUMLAH</b>	<b>3887</b>	<b>1396</b>

### Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian

No. Resp	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	112	44	12544	1936	4928
2	128	40	16384	1600	5120
3	118	40	13924	1600	4720
4	122	42	14884	1764	5124
5	117	32	13689	1024	3744
6	145	46	21025	2116	6670
7	123	40	15129	1600	4920
8	118	43	13924	1849	5074
9	128	39	16384	1521	4992
10	125	40	15625	1600	5000
11	116	52	13456	2704	6032
12	100	64	10000	4096	6400
13	127	37	16129	1369	4699
14	125	37	15625	1369	4625
15	118	49	13924	2401	5782
16	125	40	15625	1600	5000
17	122	53	14884	2809	6466
18	121	45	14641	2025	5445
19	121	38	14641	1444	4598
20	118	36	13924	1296	4248
21	122	53	14884	2809	6466
22	120	43	14400	1849	5160
23	112	44	12544	1936	4928
24	122	42	14884	1764	5124
25	122	39	14884	1521	4758
26	122	37	14884	1369	4514
27	125	39	15625	1521	4875
28	125	39	15625	1521	4875
29	122	51	14884	2601	6222
30	121	44	14641	1936	5324
31	128	48	16384	2304	6144
32	117	60	13689	3600	7020
<b>JUMLAH</b>	<b>3887</b>	<b>1396</b>	<b>473689</b>	<b>62454</b>	<b>168997</b>

## Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram KEPUASAN KERJA

### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 64 - 32 \\ &= 32\end{aligned}$$

### 2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 32 \\ &= 1 + (3.3) 1.505 \\ &= 1 + 4,967 \\ &= 5.97 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 6)\end{aligned}$$

### 3. Panjang Kelas Interval

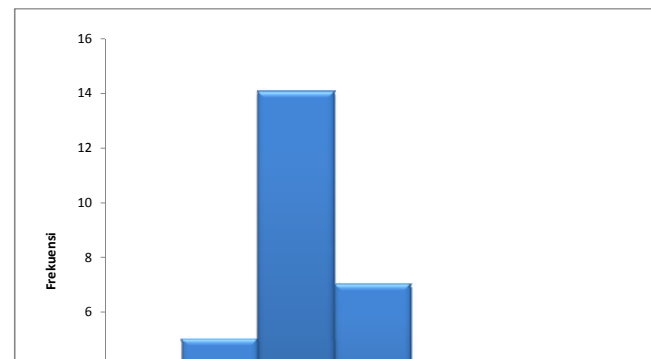
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{32}{6} = 5.33 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 5)\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
32 - 37	31.5	37.5	5	15.6%
38 - 43	37.5	43.5	14	43.8%
44 - 49	43.5	49.5	7	21.9%
50 - 55	49.5	55.5	4	12.5%
56 - 61	55.5	61.5	1	3.1%
62 - 67	61.5	67.5	1	3.1%
Jumlah			32	100%

**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL X (STRES KERJA)**



**GRAFIK HISTOGRAM  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**



**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,  
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y**

No.	X	Y	$\bar{X} - X$	$\bar{Y} - Y$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	112	44	-9.47	0.38	89.66	0.14
2	128	40	6.53	-3.63	42.66	13.14
3	118	40	-3.47	-3.63	12.03	13.14
4	122	42	0.53	-1.63	0.28	2.64
5	117	32	-4.47	-11.63	19.97	135.14
6	145	46	23.53	2.38	553.72	5.64
7	123	40	1.53	-3.63	2.34	13.14
8	118	43	-3.47	-0.63	12.03	0.39
9	128	39	6.53	-4.63	42.66	21.39
10	125	40	3.53	-3.63	12.47	13.14
11	116	52	-5.47	8.38	29.91	70.14
12	100	64	-21.47	20.38	460.91	415.14
13	127	37	5.53	-6.63	30.59	43.89
14	125	37	3.53	-6.63	12.47	43.89
15	118	49	-3.47	5.38	12.03	28.89
16	125	40	3.53	-3.63	12.47	13.14
17	122	53	0.53	9.38	0.28	87.89
18	121	45	-0.47	1.38	0.22	1.89
19	121	38	-0.47	-5.63	0.22	31.64
20	118	36	-3.47	-7.63	12.03	58.14
21	122	53	0.53	9.38	0.28	87.89
22	120	43	-1.47	-0.63	2.16	0.39
23	112	44	-9.47	0.38	89.66	0.14
24	122	42	0.53	-1.63	0.28	2.64
25	122	39	0.53	-4.63	0.28	21.39
26	122	37	0.53	-6.63	0.28	43.89
27	125	39	3.53	-4.63	12.47	21.39
28	125	39	3.53	-4.63	12.47	21.39
29	122	51	0.53	7.38	0.28	54.39
30	121	44	-0.47	0.38	0.22	0.14
31	128	48	6.53	4.38	42.66	19.14
32	117	60	-4.47	16.38	19.97	268.14
<b>Jumlah</b>	<b>3887</b>	<b>1396</b>			<b>1539.96875</b>	<b>1553.5</b>

## PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

### 1. Rata-rata (X)

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{3887}{32} \\ &= 121.47\end{aligned}$$

### 2. Varians (X)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{1539.97}{31} \\ &= 49.68\end{aligned}$$

### 3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{49.68} \\ &= 7.05\end{aligned}$$

### 1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{1396}{32} \\ &= 43.63\end{aligned}$$

### 2. Varians (Y)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(\bar{Y}-Y)^2}{n-1} \\ &= \frac{1553.50}{31} \\ &= 50.11\end{aligned}$$

### 3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{50.11} \\ &= 7.08\end{aligned}$$

**PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA**

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

$$\begin{aligned} n &= 32 \\ \Sigma XY &= 168997 \\ \Sigma X &= 3887 \\ \Sigma Y &= 1396 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma X^2 &= 473689 \\ \Sigma Y^2 &= 62454 \end{aligned}$$

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{1396}{32} = 43.63$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{3887}{32} = 121.47$$

$$\begin{aligned} \Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \\ &= 473689 - \frac{15108769}{32} \\ &= 1539.97 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 168997 - \frac{5426252}{32} \\ &= -573.38 \end{aligned}$$

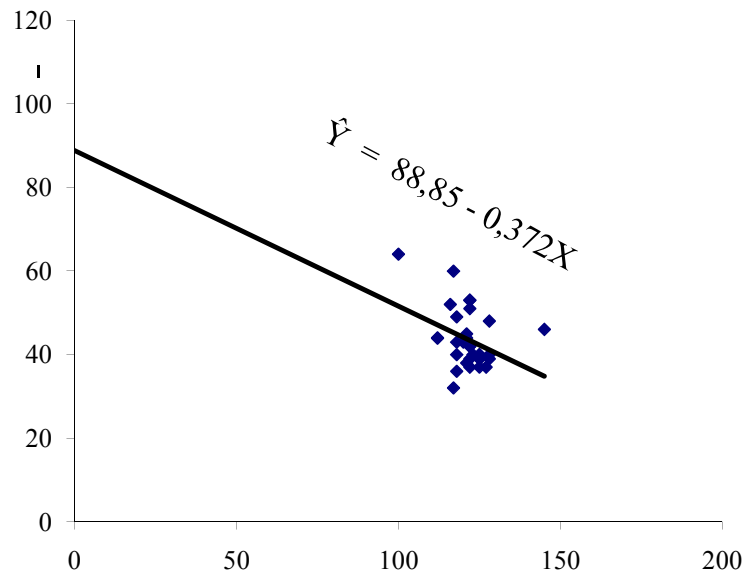
$$\begin{aligned} \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= 62454 - \frac{1948816}{32} \\ &= 1553.50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} \\ &= \frac{-573.375}{1539.97} \\ &= -0.3723 \\ &= \mathbf{-0.372} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} a &= \bar{Y} - b\bar{X} \\ &= 43.63 - (-0.372 \cdot 121.47) \\ &= \mathbf{88.85} \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI





**Tabel Untuk Menghitung  $\hat{Y} = a + bX$**

n	X	$\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$				$\hat{Y}$
1	112	88.85	+	-0.37	. 112	47.15
2	128	88.85	+	-0.37	. 128	41.19
3	118	88.85	+	-0.37	. 118	44.92
4	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
5	117	88.85	+	-0.37	. 117	45.29
6	145	88.85	+	-0.37	. 145	34.86
7	123	88.85	+	-0.37	. 123	43.05
8	118	88.85	+	-0.37	. 118	44.92
9	128	88.85	+	-0.37	. 128	41.19
10	125	88.85	+	-0.37	. 125	42.31
11	116	88.85	+	-0.37	. 116	45.66
12	100	88.85	+	-0.37	. 100	51.62
13	127	88.85	+	-0.37	. 127	41.57
14	125	88.85	+	-0.37	. 125	42.31
15	118	88.85	+	-0.37	. 118	44.92
16	125	88.85	+	-0.37	. 125	42.31
17	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
18	121	88.85	+	-0.37	. 121	43.80
19	121	88.85	+	-0.37	. 121	43.80
20	118	88.85	+	-0.37	. 118	44.92
21	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
22	120	88.85	+	-0.37	. 120	44.17
23	112	88.85	+	-0.37	. 112	47.15
24	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
25	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
26	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
27	125	88.85	+	-0.37	. 125	42.31
28	125	88.85	+	-0.37	. 125	42.31
29	122	88.85	+	-0.37	. 122	43.43
30	121	88.85	+	-0.37	. 121	43.80
31	128	88.85	+	-0.37	. 128	41.19
32	117	88.85	+	-0.37	. 117	45.29

1396.02

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU  
 REGRESI  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	112	44	47.15	-3.15	-2.94	8.66
2	128	40	41.19	-1.19	-0.98	0.97
3	118	40	44.92	-4.92	-4.71	22.21
4	122	42	43.43	-1.43	-1.22	1.50
5	117	32	45.29	-13.29	-13.08	171.16
6	145	46	34.86	11.14	11.35	128.76
7	123	40	43.05	-3.05	-2.84	8.08
8	118	43	44.92	-1.92	-1.71	2.93
9	128	39	41.19	-2.19	-1.98	3.93
10	125	40	42.31	-2.31	-2.10	4.42
11	116	52	45.66	6.34	6.55	42.87
12	100	64	51.62	12.38	12.59	158.44
13	127	37	41.57	-4.57	-4.36	19.03
14	125	37	42.31	-5.31	-5.10	26.04
15	118	49	44.92	4.08	4.29	18.38
16	125	40	42.31	-2.31	-2.10	4.42
17	122	53	43.43	9.57	9.78	95.59
18	121	45	43.80	1.20	1.41	1.98
19	121	38	43.80	-5.80	-5.59	31.28
20	118	36	44.92	-8.92	-8.71	75.91
21	122	53	43.43	9.57	9.78	95.59
22	120	43	44.17	-1.17	-0.96	0.93
23	112	44	47.15	-3.15	-2.94	8.66
24	122	42	43.43	-1.43	-1.22	1.50
25	122	39	43.43	-4.43	-4.22	17.83
26	122	37	43.43	-6.43	-6.22	38.72
27	125	39	42.31	-3.31	-3.10	9.63
28	125	39	42.31	-3.31	-3.10	9.63
29	122	51	43.43	7.57	7.78	60.48
30	121	44	43.80	0.20	0.41	0.17
31	128	48	43.80	0.20	0.41	0.17
32	117	60	45.29	14.71	14.92	222.52
<b>JUMLAH</b>	<b>3887</b>	<b>1396</b>		<b>-6.63</b>		<b>1292.39</b>
				-0.21		

**PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU**

**REGRESI  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$**

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{-6.63}{32} \\ &= -0.207 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{1292.39}{31} \\ &= 41.69 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{41.69} \\ &= 6.46 \end{aligned}$$

**PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X**  
**REGRESI  $\hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$**

No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-8.92	-8.92	-1.381	0.4162	0.084	0.0313	0.0526
2	-6.43	-6.43	-0.996	0.3389	0.161	0.0625	0.0986
3	-5.80	-5.80	-0.898	0.3133	0.187	0.0938	0.0930
4	-5.31	-5.31	-0.822	0.2939	0.206	0.1250	0.0811
5	-4.92	-4.92	-0.762	0.2764	0.224	0.1563	0.0674
6	-4.71	-4.71	-0.729	0.2642	0.236	0.1875	0.0483
7	-4.57	-4.57	-0.708	0.2580	0.242	0.2188	0.0233
8	-3.31	-3.31	-0.513	0.1950	0.382	0.2500	0.1320
9	-3.31	-3.31	-0.513	0.1950	0.305	0.2813	0.0238
10	-3.15	-3.15	-0.488	0.1844	0.316	0.3125	0.0031
11	-3.15	-3.15	-0.488	0.1844	0.316	0.3438	-0.0282
12	-3.05	-3.05	-0.472	0.1808	0.319	0.3750	-0.0558
13	-3.05	-3.05	-0.472	0.1808	0.319	0.4063	-0.0871
14	-2.31	-2.31	-0.358	0.1368	0.363	0.4375	-0.0743
15	-2.31	-2.31	-0.358	0.1368	0.363	0.4688	-0.1056
16	-2.19	-2.19	-0.339	0.1293	0.371	0.5000	-0.1293
17	-1.92	-1.92	-0.297	0.1141	0.386	0.5313	-0.1454
18	-1.43	-1.43	-0.221	0.0871	0.413	0.5625	-0.1496
19	-1.19	-1.19	-0.184	0.0714	0.429	0.5938	-0.1652
20	-1.17	-1.17	-0.181	0.0714	0.429	0.6250	-0.1964
21	0.20	0.20	0.031	0.0120	0.488	0.6563	-0.1683
22	1.20	1.20	0.186	0.0714	0.429	0.6875	-0.2589
23	4.08	4.08	0.632	0.2357	0.264	0.7188	-0.4545
24	7.57	7.57	1.172	0.3790	0.121	0.7500	-0.6290
25	9.57	9.57	1.482	0.4306	0.069	0.7813	-0.7119
26	9.57	9.57	1.482	0.4306	0.069	0.8125	-0.7431
27	11.14	11.14	1.725	0.4573	0.043	0.8438	-0.8011
28	12.38	12.38	1.917	0.4719	0.028	0.8750	-0.8469
29	12.38	12.38	1.917	0.4719	0.028	0.9063	-0.8782
30	12.38	12.38	1.917	0.4719	0.028	0.9375	-0.9094
31	12.38	12.38	1.917	0.4719	0.028	0.9688	-0.9407
32	14.71	14.71	2.278	0.4884	0.012	1.0000	-0.9884

Dari perhitungan, didapat nilai L hitung terbesar = 0.1320  $L_{tabel}$  untuk n = 32 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.157. Lhitung < Ltabel. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

## LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 88,85 - 0,372 X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom  $Y - \hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom  $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

Mengikuti kolom  $Y - \hat{Y}$

3. Kolom  $Z_i$  untuk  $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}_1}{S} = \frac{-8,92}{6,46} = -1,38149$$

4. Kolom  $Z_t$

Nilai  $Z_t$  dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -1,38 diperoleh  $Z_t = 0,4162$

Untuk  $Z_i = -1,381495$ , maka  $F(z_i) = 0,5 - 0,4162 = 0,0838$

5. Kolom  $F(z_i)$

Jika  $Z_i$  negatif, maka  $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika  $Z_i$  positif, maka  $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom  $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{32} = 0,0313$$

7. Kolom  $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara  $F(z_i) - S(z_i)$

$$= |0,0838 - 0,0313| = 0,0526$$

Merupakan harga mutlak dan selisih  $F(Z_i)$  dan  $S(Z_i)$

PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y <sup>2</sup>	XY	ΣY <sup>2</sup>	(ΣY)	(ΣY) <sup>2</sup>	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$
1	1	1	100	64	4096	6400				
2	2	2	112	44	1936	4928	3872	88	7744	3,872.00
3			112	44	1936	4928				
4	3	1	116	52	2704	6032				
5	4	2	117	32	1024	3744	4624	92	8464	4,232.00
6			117	60	3600	7020				
7	5	4	118	36	1296	4248	7146	168	28224	7,056.00
8			118	40	1600	4720				
9			118	49	2401	5782				
10			118	43	1849	5074				
11	6	1	120	43	1849	5160				
12	7	3	121	45	2025	5445	5405	127	16129	5,376.33
13			121	38	1444	4598				
14			121	44	1936	5324				
15	8	7	122	51	2601	6222	14637	317	100489	14,355.57
16			122	37	1369	4514				
17			122	39	1521	4758				
18			122	42	1764	5124				
19			122	53	2809	6466				
20			122	53	2809	6466				
21			122	42	1764	5124				
22	9	1	123	40	1600	4920				
23	10	5	125	39	1521	4875	7611	195	38025	7,605.00
24			125	39	1521	4875				
25			125	40	1600	5000				
26			125	37	1369	4625				
27			125	40	1600	5000				
28	11	1	127	37	1369	4699				
29	12	3	128	39	1521	4992	5425	127	16129	5,376.33
30			128	40	1600	5120				
31			128	48	2304	6144				
32	13	1	145	46	2116	6670				
Σ	13	32	3887	1396	62454	168997				

$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
0.00
392.00
90.00
28.67
281.43
6.00
48.67
<b>846.76</b>

## PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\}$$

= 846.76 (Lihat tabel Perhitungan JK  $G_{(galat)}$ )

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 1340.20 - 846.76 \\ &= 493.44 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 13 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 11 \\ dk_{(G)} &= n - k = 19 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{493.44}{11} = 44.86 \\ RJK_{(G)} &= \frac{846.76}{19} = 44.57 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka regresi tidak linier

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{44.86}{44.57} = 1.01$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 1.01$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 11 dan dk penyebut 19 dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar = **2,34** sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **linier**



TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	b . $\Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	*)	Fo > Ft
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	Maka regresi Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	ns)	Fo < Ft
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Maka Regresi Linier

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	32	62454			
Regresi (a)	1	60900.50			
Regresi (b/a)	1	213.30	213.30	4.77 *)	4.17
Residu	30	1340.20	44.67		
Tuna Cocok	11	493.44	44.86	1.01 ns)	2.43
Galat Kekeliruan	19	846.76	44.57		

Keterangan : \*) Persamaan regresi berarti karena  $F_{hitung} (4,77) > F_{tabel} (4,17)$

ns) Persamaan regresi linear karena  $F_{hitung} (1,01) < F_{tabel} (2,43)$

## PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 1539.9688$$

$$\Sigma y^2 = 1553.5$$

$$\Sigma xy = -573.375$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y^2)}}$$

$$r_{XY} = \frac{-573.38}{\sqrt{1539.97 \cdot 1553.5}}$$

$$r_{XY} = \frac{-573.38}{1546.7196}$$

$$r_{XY} = -0.371$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh  $r_{hitung}(r_{xy}) = -0.371$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X terhadap variabel Y.

## PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN KOEFSIEN KORELASI (Uji-t)

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.371 \sqrt{32-2}}{\sqrt{1-0.138}} \\&= \frac{0.371 \times 5.47723}{\sqrt{0.862}} \\&= \frac{2.032}{0.9286} \\&= 2.188\end{aligned}$$

Kesimpulan :

$t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk  $(n-2) = (32-2) = 30$  sebesar 1,70

Kriteria pengujian :

$H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .

$H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [2.188] > t_{\text{tabel}} (1,70)$ , maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

## PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.371^2 \\ &= 0.1376 \end{aligned}$$

Jika koefisien determinasi dipresentasikan, maka hasilnya :

$$= 0.1376 \times 100\% = 13.76\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Duta Sarana Perkasa Plan II ditentukan oleh Stres Kerja sebesar 13,76%.

**SKOR DIMENSI DOMINAN VARIABEL Y  
KEPUASAN KERJA**

SKOR DIMENSI =  $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal dimensi}}{\text{Banyaknya soal dimensi}}$

Dimensi	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Keuangan	6 Soal	1,5,10,16,17,20	$\frac{52+50+55+37+53+39}{6}$ = 47.76	24.79%
Fisik	6 Soal	2,5,10,16,22,24	$\frac{86+48+57+57+57+54}{6}$ = 59.83	31.05%
Individual	3 Soal	6,11,19	$\frac{39+53+38}{3}$ = 43.33	22.49%
Sosial	13 Soal	3,23,25,28,7,8,12,13,17,20,21,26,27	$\frac{64+45+39+63+71+32+37+41+37+58+37+59+38}{13}$ = 41.77	21.68%
				<b>100%</b>

Σ Skor Indikator

Σ = 47,76+59,83+43,33+41,77= 192,69

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus (Contoh No.1)

$$\frac{47.76}{192.69} \times 100 \% = 24,79\%$$

**SKOR DIMENSI DOMINAN VARIABEL X  
STRES KERJA**

SKOR DIMENSI =  $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal dimensi}}{\text{Banyaknya soal dimensi}}$

Dimensi	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Organisasional	12 Soal	3,5,10,15,21,22,27,4,6,11,16,17	$\frac{142+145+159+158+154+133+76+142+140+120+137+158}{12}$ = 138.67	34.74%
Lingkungan	11 Soal	2,9,13,20,24,1,7,14,23,26,29	$\frac{145+106+133+144+114+150+143+137+148+112+120}{11}$ = 132	33.07%
Individual	6 Soal	8,12,18,19,25,28	$\frac{135+143+156+93+116+128}{6}$ = 128.5	32.19%
				<b>100%</b>

Σ Skor Indikator

Σ = 138,76+132+128,5= 399,17

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus (Contoh No.1)

$$\frac{138.67}{399.17} \times 100 \% = 34,74\%$$

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y  
KEPUASAN KERJA**

SKOR INDIKATOR =  $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$

Indikator	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Gaji	6 Soal	1,5,10,16,17,20	$\frac{52+50+55+37+53+39}{6}$ = 47.76	19.16%
Pekerjaan itu sendiri	6 Soal	2,5,10,16,22,24	$\frac{86+48+57+57+57+54}{6}$ = 59.83	24.01%
Promosi jabatan	3 Soal	6,11,19	$\frac{39+53+38}{3}$ = 43.33	17.39%
Supervisi (pengawasan)	4 Soal	3,23,25,28	$\frac{64+45+39+63}{4}$ = 52.75	21.17%
Hubungan dengan rekan kerja	9 Soal	7,8,12,13,17,20,21,26,27	$\frac{71+32+37+41+37+58+37+59+38}{9}$ = 45.56	18.28%
				<b>100%</b>

Σ Skor Indikator

Σ = 47,76+59,83+43,33+52,75+45,56= 249,23

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus (Contoh No.1)

$$\frac{47.76}{249.23} \times 100\% = 19,16\%$$

**SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X  
STRES KERJA**

SKOR INDIKATOR =  $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$

Indikator	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Beban kerja	7 Soal	3,5,10,15,21,22,27	$\frac{142+145+159+158+154+133+76}{7}$ = 138.2	20.64%
Peralatan kerja	5 Soal	4,6,11,16,17	$\frac{142+140+120+137+158}{5}$ = 139.4	20.82%
Tekanan dan sikap pimpinan	5 Soal	2,9,13,20,24	$\frac{145+106+133+144+114}{5}$ = 128.4	19.18%
Konflik dengan pimpinan	6 Soal	1,7,14,23,26,29	$\frac{150+143+137+148+112+120}{6}$ = 135	20.16%
Balas jasa	6 Soal	8,12,18,19,25,28	$\frac{135+143+156+93+116+128}{6}$ = 128.5	19.19%
				<b>100%</b>

Σ Skor Indikator

Σ = 138,2+139,4+128,4+135+128,5= 669,5

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus (Contoh No.1)

$$\frac{138.2}{669.5} \times 100\% = 20,64\%$$

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL X (STRES KERJA)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																														Xt	Xt	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	104	10816	
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	120	14400	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	130	16900	
5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	115	13225
8	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	104	10816	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	108	11664	
10	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400	
12	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	135	18225	
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	114	12996	
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	133	17689
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
17	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	13924	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
21	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	136	18496	
22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	146	21316	
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	109	11881	
24	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	122	14884	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	119	14161	
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	149	22201	
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	120	14400	
28	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	130	16900	
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	120	14400	
ΣXi	126	121	110	116	130	121	124	121	124	126	121	121	116	114	126	119	110	126	116	110	124	116	116	121	124	126	124	116	116	126	3607	437161	
ΣXi2	536	495	420	458	574	495	524	495	524	540	495	495	458	454	540	479	434	536	458	434	518	458	458	491	518	540	524	458	458	540			

## PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR

### Variabel X (STRES KERJA)

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke 1

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 4 + 5 + 5 + \dots + 4 \\ &= 126\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 104 + 112 + 120 + 130 + \dots + 120 \\ &= 3607\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 104^2 + 112^2 + 120^2 + 130^2 + \dots + 120^2 \\ &= 437161\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2 \\ &= 536\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 416 + 448 + 600 + 650 + \dots + 480 \\ &= 15262\end{aligned}$$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 536 - \frac{126^2}{30} \\ &= 6.800\end{aligned}$$

7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 15262 - \frac{126 \times 3607}{30} \\ &= 112.60\end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 437161 - \frac{3607^2}{30} \\ &= 3479.37\end{aligned}$$

9. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{112.600}{\sqrt{6.800 \cdot 3479.367}} = 0.732\end{aligned}$$



**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS**  
**Varibel X (STRES KERJA)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	126	536	15262	6.80	112.60	3479.37	0.732	0.361	Valid
2	121	495	14667	6.97	118.77	3479.37	0.763	0.361	Valid
3	110	420	13268	16.67	42.33	3479.37	0.176	0.361	Drop
4	116	458	14074	9.47	126.93	3479.37	0.699	0.361	Valid
5	130	574	15701	10.67	70.67	3479.37	0.367	0.361	Valid
6	121	495	14667	6.97	118.77	3479.37	0.763	0.361	Valid
7	124	524	15050	11.47	141.07	3479.37	0.706	0.361	Valid
8	121	495	14667	6.97	118.77	3479.37	0.763	0.361	Valid
9	124	524	15050	11.47	141.07	3479.37	0.706	0.361	Valid
10	126	540	15283	10.80	133.60	3479.37	0.689	0.361	Valid
11	121	495	14667	6.97	118.77	3479.37	0.763	0.361	Valid
12	121	495	14667	6.97	118.77	3479.37	0.763	0.361	Valid
13	116	458	14041	9.47	93.93	3479.37	0.518	0.361	Valid
14	114	454	13882	20.80	175.40	3479.37	0.652	0.361	Valid
15	126	540	15283	10.80	133.60	3479.37	0.689	0.361	Valid
16	119	479	14396	6.97	88.23	3479.37	0.567	0.361	Valid
17	110	434	13427	30.67	201.33	3479.37	0.616	0.361	Valid
18	126	536	15262	6.80	112.60	3479.37	0.732	0.361	Valid
19	116	458	14041	9.47	93.93	3479.37	0.518	0.361	Valid
20	110	434	13427	30.67	201.33	3479.37	0.616	0.361	Valid
21	124	518	14961	5.47	52.07	3479.37	0.378	0.361	Valid
22	116	458	14041	9.47	93.93	3479.37	0.518	0.361	Valid
23	116	458	14074	9.47	126.93	3479.37	0.699	0.361	Valid
24	121	491	14619	2.97	70.77	3479.37	0.697	0.361	Valid
25	124	518	14986	5.47	77.07	3479.37	0.559	0.361	Valid
26	126	540	15283	10.80	133.60	3479.37	0.689	0.361	Valid
27	124	524	15050	11.47	141.07	3479.37	0.706	0.361	Valid
28	116	458	14041	9.47	93.93	3479.37	0.518	0.361	Valid
29	116	458	14041	9.47	93.93	3479.37	0.518	0.361	Valid
30	126	540	15283	10.80	133.60	3479.37	0.689	0.361	Valid

No.	Butir Pernyataan																													Xt	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	101
2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	108
3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	117	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	125	
5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	111	
8	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	100	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	105	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	110	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	131	
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	110	
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	128	
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
17	4	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
21	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	131	
22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	141	
23	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	104	
24	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	118	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	114	
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144	
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	116	
28	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	125	
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	116	
ΣXi	126	121	117	116	130	121	124	121	124	126	121	121	116	114	126	119	110	126	116	110	124	116	116	121	124	126	124	116	116	3488	
ΣXi2	536	495	473	458	574	495	524	495	524	540	495	495	458	454	540	479	434	536	458	434	518	458	458	491	518	540	524	458	458		

## PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR

### Variabel X (STRES KERJA)

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke 1  
$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 4 + 5 + 5 + \dots + 4 \\ &= 126\end{aligned}$$
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  
$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 101 + 108 + 117 + 125 + \dots + 116 \\ &= 3488\end{aligned}$$
3. Kolom  $\Sigma X_i^2$   
$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 101^2 + 108^2 + 117^2 + 125^2 + \dots + 116^2 \\ &= 408742\end{aligned}$$
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   
$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2 \\ &= 536\end{aligned}$$
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   
$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 404 + 432 + 585 + 625 + \dots + 464 \\ &= 14758\end{aligned}$$
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   
$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 536 - \frac{126^2}{30} \\ &= 6.800\end{aligned}$$
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   
$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 14758 - \frac{126 \times 3488}{30} \\ &= 108.40\end{aligned}$$
8. Kolom  $\Sigma x_t^2$   
$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 408742 - \frac{3488^2}{30} \\ &= 3203.87\end{aligned}$$
9. Kolom  $r_{hitung}$   
$$r_{hitung} = \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}}$$
  
$$= \frac{108.400}{\sqrt{6.800^2 \cdot 3203.867^2}} = 0.734$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS**  
**Variabel X ( STRES KERJA )**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_i$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_i$	$\Sigma x_i^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	126	536	14758	6.80	108.40	3203.87	0.734	0.361	Valid
2	121	495	14184	6.97	115.73	3203.87	0.775	0.361	Valid
3	117	473	14555	9.80	105.77	3203.87	0.597	0.361	Valid
4	116	458	13608	9.47	121.07	3203.87	0.695	0.361	Valid
5	130	574	15181	9.47	66.33	3203.87	0.381	0.361	Valid
6	121	495	14184	6.97	115.73	3203.87	0.775	0.361	Valid
7	124	524	14552	11.47	134.93	3203.87	0.704	0.361	Valid
8	121	495	14184	6.97	115.73	3203.87	0.775	0.361	Valid
9	124	524	14552	11.47	134.93	3203.87	0.704	0.361	Valid
10	126	540	14772	10.80	122.40	3203.87	0.658	0.361	Valid
11	121	495	14184	6.97	115.73	3203.87	0.775	0.361	Valid
12	121	495	14184	6.97	115.73	3203.87	0.775	0.361	Valid
13	116	458	13578	9.47	91.07	3203.87	0.523	0.361	Valid
14	114	454	13425	20.80	170.60	3203.87	0.661	0.361	Valid
15	126	540	14772	10.80	122.40	3203.87	0.658	0.361	Valid
16	119	479	13922	6.97	86.27	3203.87	0.577	0.361	Valid
17	110	434	12986	30.67	196.67	3203.87	0.627	0.361	Valid
18	126	536	14758	6.80	108.40	3203.87	0.734	0.361	Valid
19	116	458	13578	9.47	91.07	3203.87	0.523	0.361	Valid
20	110	434	12986	30.67	196.67	3203.87	0.627	0.361	Valid
21	124	518	14466	5.47	48.93	3203.87	0.370	0.361	Valid
22	116	458	13578	9.47	91.07	3203.87	0.523	0.361	Valid
23	116	458	13608	9.47	121.07	3203.87	0.695	0.361	Valid
24	121	491	14491	2.97	422.73	3203.87	4.336	0.361	Valid
25	124	518	14772	5.47	354.93	3203.87	2.682	0.361	Valid
26	126	540	14552	10.80	121.08	3203.87	0.651	0.361	Valid
27	124	524	14552	11.47	134.93	3203.87	0.704	0.361	Valid
28	116	458	13578	9.47	91.07	3203.87	0.523	0.361	Valid
29	116	458	13578	9.47	91.07	3203.87	0.523	0.361	Valid

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL X (STRES KERJA)**

No.	Varians
1	0.23
2	0.23
3	0.56
4	0.32
5	0.36
6	0.23
7	0.38
8	0.23
9	0.38
10	0.36
11	0.23
12	0.23
13	0.32
14	0.69
15	0.36
16	0.23
17	1.02
18	0.23
19	0.32
20	1.02
21	0.18
22	0.32
23	0.32
24	0.10
25	0.18
26	0.36
27	0.38
28	0.32
29	0.32
$\Sigma Si^2$	<b>10.08</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{536 - \frac{126^2}{30}}{30} = 0.23$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{408742 - \frac{3488^2}{30}}{30} = 106.80$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{29}{29-1} \left( 1 - \frac{10.08}{106.80} \right)$$

$$= 0.938$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

- Nilufar Ahsan, Zaini Abdullah, David Yong Gun Fie, Syed Shah Alam, *A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, European Journal of Social Sciences – Volume 8, Number 1, 2009*
- Rosyid, Abdul, *Manajemen Sumber Daya Manusia: menghadapi abad ke-21, Ed.6* (Jakarta: Erlangga, 1999)
- Sudjana, *Metode Stastistika Edisi Enam*(Bandung: Tarsito, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2005)
- Sugiyono. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Bandung:Alfabeta, 2011)
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Umar Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan masalah, Ed. 1-3* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja, Ed. 1* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007)

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No.	Butir Pernyataan																														Xt	Xt
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	102	10404
2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	111	12321
3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	120	14400
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	130	16900
5	2	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	115	13225	
8	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	104	10816	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	108	11664	
10	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	12321	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400	
12	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	132	17424	
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	14400	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	114	12996	
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	133	17689	
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689	
17	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	114	12996	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	13689	
19	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
20	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	12769	
21	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	133	17689	
22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	145	21025	
23	2	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	108	11664	
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	124	15376	
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	120	14400	
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	21904	
27	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	122	14884	
28	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	130	16900	
29	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	13225	
30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	119	14161	
ΣXi	110	121	110	116	130	121	124	121	124	126	121	121	116	110	126	119	110	126	116	110	124	116	116	121	124	126	124	116	116	126	3587	432321
ΣXi2	434	495	420	458	574	495	524	495	524	540	495	495	458	420	540	479	434	536	458	434	518	458	458	491	518	540	524	458	458	540		

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**  
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke 1

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 3 + 3 + 5 + 5 + \dots + 3 \\ &= 110\end{aligned}$$

2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 102 + 111 + 120 + 130 + \dots + 119 \\ &= 3587\end{aligned}$$

3. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 102^2 + 111^2 + 120^2 + 130^2 + \dots + 119^2 \\ &= 432321\end{aligned}$$

4. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 3^2 + 3^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 3^2 \\ &= 434\end{aligned}$$

5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 306 + 333 + 600 + 650 + \dots + 357 \\ &= 13373\end{aligned}$$

6. Kolom  $\Sigma X_i^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 434 - \frac{110^2}{30} \\ &= 30.667\end{aligned}$$

7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 13373 - \frac{110 \times 3587}{30} \\ &= 220.67\end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma x_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 432321 - \frac{3587^2}{30} \\ &= 3435.37\end{aligned}$$

9. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{220.667}{\sqrt{30.667 \times 3435.367}} = 0.680\end{aligned}$$



**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	110	434	13373	30.67	220.67	3435.37	0.680	0.361	Valid
2	121	495	14580	6.97	112.43	3435.37	0.727	0.361	Valid
3	110	420	13211	16.67	58.67	3435.37	0.245	0.361	Drop
4	116	458	13996	9.47	126.27	3435.37	0.700	0.361	Valid
5	130	574	15621	10.67	77.33	3435.37	0.404	0.361	Valid
6	121	495	14580	6.97	112.43	3435.37	0.727	0.361	Valid
7	124	524	14962	11.47	135.73	3435.37	0.684	0.361	Valid
8	121	495	14580	6.97	112.43	3435.37	0.727	0.361	Valid
9	124	524	14962	11.47	135.73	3435.37	0.684	0.361	Valid
10	126	540	15197	10.80	131.60	3435.37	0.683	0.361	Valid
11	121	495	14580	6.97	112.43	3435.37	0.727	0.361	Valid
12	121	495	14580	6.97	112.43	3435.37	0.727	0.361	Valid
13	116	458	13955	9.47	85.27	3435.37	0.473	0.361	Valid
14	110	420	13211	16.67	58.67	3435.37	0.245	0.361	Drop
15	126	540	15197	10.80	131.60	3435.37	0.683	0.361	Valid
16	119	479	14314	6.97	85.57	3435.37	0.553	0.361	Valid
17	110	434	13373	30.67	220.67	3435.37	0.680	0.361	Valid
18	126	536	15175	6.80	109.60	3435.37	0.717	0.361	Valid
19	116	458	13955	9.47	85.27	3435.37	0.473	0.361	Valid
20	110	434	13373	30.67	220.67	3435.37	0.680	0.361	Valid
21	124	518	14884	5.47	57.73	3435.37	0.421	0.361	Valid
22	116	458	13955	9.47	85.27	3435.37	0.473	0.361	Valid
23	116	458	13996	9.47	126.27	3435.37	0.700	0.361	Valid
24	121	491	14539	2.97	71.43	3435.37	0.708	0.361	Valid
25	124	518	14905	5.47	78.73	3435.37	0.575	0.361	Valid
26	126	540	15197	10.80	131.60	3435.37	0.683	0.361	Valid
27	124	524	14963	11.47	136.73	3435.37	0.689	0.361	Valid
28	116	458	13955	9.47	85.27	3435.37	0.473	0.361	Valid
29	116	458	13955	9.47	85.27	3435.37	0.473	0.361	Valid
30	126	540	15197	10.80	131.60	3435.37	0.683	0.361	Valid

No. Resp.	Butir Pernyataan																												Xt	Xt²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	96	9216	
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	107	11449	
3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	112	12544	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	122	14884	
5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881	
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	11664	
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	107	11449	
8	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96	9216	
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	100	10000	
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	107	11449	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	126	15876	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	106	11236
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	125	15625	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	12321	
17	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	11236	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881	
19	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	11025	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881	
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	127	16129	
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	18769	
23	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	100	10000	
24	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	114	12996	
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	112	12544	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	19600	
27	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	112	12544	
28	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	122	14884	
29	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	11449	
30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	5	5	4	111	12321	
ΣXi	110	121	116	130	121	124	121	124	126	121	121	116	126	119	110	126	116	110	124	116	116	121	124	126	124	116	116	126	3367	381157	
ΣXi²	434	495	458	574	495	524	495	524	540	495	495	458	540	479	434	536	458	434	518	458	458	491	518	540	524	458	458	540			

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**  
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom  $\Sigma X_i$  = Jumlah butir ke 1  

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 4 + 5 + 5 + \dots + 4 \\ &= 110\end{aligned}$$
  
2. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah total butir dari setiap responden  

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 101 + 108 + 117 + 125 + \dots + 116 \\ &= 3367\end{aligned}$$
  
3. Kolom  $\Sigma X_t^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 101^2 + 108^2 + 117^2 + 125^2 + \dots + 116^2 \\ &= 381157\end{aligned}$$
  
4. Kolom  $\Sigma X_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2 \\ &= 434\end{aligned}$$
  
5. Kolom  $\Sigma X_i \cdot X_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 404 + 432 + 585 + 625 + \dots + 464 \\ &= 12549\end{aligned}$$
  
6. Kolom  $\Sigma x_i^2$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 434 - \frac{110^2}{30} \\ &= 30.667\end{aligned}$$
  
7. Kolom  $\Sigma x_i \cdot x_t$   

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 12549 - \frac{110 \times 3367}{30} \\ &= 203.33\end{aligned}$$

8. Kolom  $\Sigma X_t^2$

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 381157 - \frac{3367^2}{30} \\ &= 3267.37\end{aligned}$$

9. Kolom  $r_{hitung}$

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2) (\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{203.333}{\sqrt{30.667^2 \cdot 3267.367^2}} = \mathbf{0.642}\end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No. Butir	$\Sigma X_i$	$\Sigma X_i^2$	$\Sigma X_i \cdot X_t$	$\Sigma x_i^2$	$\Sigma x_i \cdot x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	110	434	12549	30.67	203.33	3267.37	0.642	0.361	Valid
2	121	495	13696	6.97	115.77	3267.37	0.767	0.361	Valid
3	116	458	14555	9.80	105.77	3267.37	0.591	0.361	Valid
4	130	574	14659	10.67	68.67	3267.37	0.368	0.361	Valid
5	121	495	13696	9.47	115.77	3267.37	0.658	0.361	Valid
6	124	524	14054	11.47	137.07	3267.37	0.708	0.361	Valid
7	121	495	13696	6.97	115.77	3267.37	0.767	0.361	Valid
8	124	524	14054	11.47	137.07	3267.37	0.708	0.361	Valid
9	126	540	14271	10.80	129.60	3267.37	0.690	0.361	Valid
10	121	495	13696	6.97	115.77	3267.37	0.767	0.361	Valid
11	121	495	13696	6.97	115.77	3267.37	0.767	0.361	Valid
12	116	458	13109	9.47	89.93	3267.37	0.511	0.361	Valid
13	126	540	14271	10.80	129.60	3267.37	0.690	0.361	Valid
14	119	479	13442	6.97	86.23	3267.37	0.572	0.361	Valid
15	110	434	12549	30.67	203.33	3267.37	0.642	0.361	Valid
16	126	536	14249	6.80	107.60	3267.37	0.722	0.361	Valid
17	116	458	13109	9.47	89.93	3267.37	0.511	0.361	Valid
18	110	434	12549	30.67	203.33	3267.37	0.642	0.361	Valid
19	124	518	13966	5.47	49.07	3267.37	0.367	0.361	Valid
20	116	458	13109	9.47	89.93	3267.37	0.511	0.361	Valid
21	116	458	13140	9.47	120.93	3267.37	0.688	0.361	Valid
22	121	491	13649	2.97	68.77	3267.37	0.698	0.361	Valid
23	124	518	13993	5.47	76.07	3267.37	0.569	0.361	Valid
24	126	540	14055	6.80	107.60	3267.37	0.722	0.361	Valid
25	124	524	13109	11.47	137.07	3267.37	0.708	0.361	Valid
26	116	458	13109	9.47	121.08	3267.37	0.688	0.361	Valid
27	116	458	13109	9.47	89.93	3267.37	0.511	0.361	Valid
28	126	540	14271	10.80	129.60	3267.37	0.690	0.361	Valid

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS  
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No.	Varians
1	1.02
2	0.23
3	0.32
4	0.36
5	0.23
6	0.38
7	0.23
8	0.38
9	0.36
10	0.23
11	0.23
12	0.32
13	0.36
14	0.23
15	1.02
16	0.23
17	0.32
18	1.02
19	0.18
20	0.32
21	0.32
22	0.10
23	0.18
24	0.36
25	0.38
26	0.32
27	0.32
28	0.36
$\sum Si^2$	<b>10.30</b>

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{434 - \frac{110^2}{30}}{30} = 1.02$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{381157 - \frac{3367^2}{30}}{30} = 108.91$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{28}{28-1} \left( 1 - \frac{10.30}{108.91} \right)$$

$$= 0.939$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reabilitas yang sangat tinggi**



Sekar Ayu Fracasiwi, lahir di Bogor pada tanggal 6 Mei 1991. Anak pertama dari 2 bersaudara. Beralamat di Perum. Villa Dayeuh Blok GA No.69 Cileungsi-Bogor. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SD Semen Cibinong lulus pada tahun 2003, pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Cileungsi lulus pada tahun 2006, dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke SMKN 1 Bogor dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun 2009 melalui jalur mandiri (SNMPTN) diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Prodi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga. Namun, selama empat semester berjalan Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga berubah menjadi Prodi Pendidikan Tata Niaga.