

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PERUM PERHUTANI
BKPH KEMADOH KPH RANDUBLATUNG BLORA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Psikologi



Disusun oleh :

NUNUNG INDRAWATI R

NIM : 07.2000.161

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

S E M A R A N G

2004

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PERUM PERHUTANI
BKPH KEMADOH KPH RANDUBLATUNG BLORA**

Dipersiapkan dan disusun Oleh :
NUNUNG INDRAWATIR
07.2000.161

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 16 September 2004
Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Drs. M. Bachroni, SU
2. Dra. Hj. Fadhilah Taher
3. Drs. A. Mutho' M.Rois, M.Si
4. Ruseno Arjang_ji, S. Psi, Psi



Semarang, 16 September 2004
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Dekan



Dra. Hj. Fadhilah Taher

HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya sederhana ini adalah :

Bentuk ibadahku kepada Allah Swt.

Kupersembahkan kepada:

Papa dan Mama tercinta

Kakak dan adik-adikku tersayang : Indah,

Dina dan Gaguk

Serta kasihku Sermatar. Yerry Bagus M.

MOTTO

'Ilmu adalah teman dekat dalam kemandirian & sahabat dalam kesunyian'

(Muadz Biri Jabal, RA)

"Ya Allah sesungguhnya kutitipkan kepadaMu semua yang kau ajarkan atas diriku. Semoga Engkau mengembalikannya padaku saat ku perlukan dan janganlah izinkan aku lupa akan ilmuMu itu Wahai Penguasa Alam".

(Mala El FW)



4. Direksi dan Staf serta karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh KPH Randublatung Blora yang telah menyediakan fasilitas, waktu dan kesempatan bagi terlaksananya proses pengambilan data penelitian.
5. Papa dan Mama yang selalu mendoakan dan mensupport baik secara moril maupun materiil serta atas limpahan kasih sayangnya yang tiada tara.
6. Kakakku Indah, adikku Dina dan Gaguk yang secara tidak langsung membantu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kasihku Sermatar. Yerry Bagus M. tercinta, yang selalu mencurahkan kasih sayang dan selalu menjadi sumber semangat bagi penulis.
8. Bapak dan Ibu Jamin Amanto beserta kakan dan adik-adik iparku Dedy dan Yesy, yang selalu mengiringi dan membantu Penulis baik secara moril maupun materiil.
9. Anis Indri W sebagai kakak, teman dan sahabatku yang dengan penuh kesabaran telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk bertukar pikiran dengan penulis.
10. Keluarga besar “base camp computer” Mbak A-am dan Mas Andi yang telah banyak membantu mengoperasikan komputer.
11. Sahabat dan rekan angkatan 2000, Wiwid, mbak Dyah, Nelly, Kartika, Uut, dan lain-lain yang tidak bisa Penulis satu persatu yang telah banyak membantu Penulis.

Akhirnya kepada Allah semuanya Penulis kembalikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, September 2004

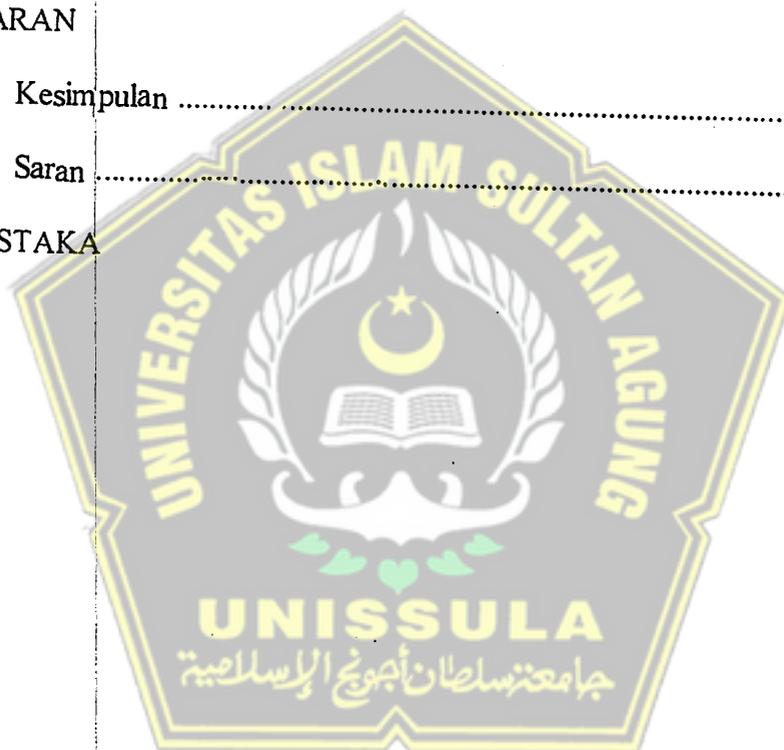
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Stres Kerja	8
1. Pengertian Stres	8
2. Pengertian Stres Kerja	9
3. Aspek-Aspek Stres Kerja	11
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
5. Dampak Stres Kerja	18
6. Pendekatan Stres Kerja	20

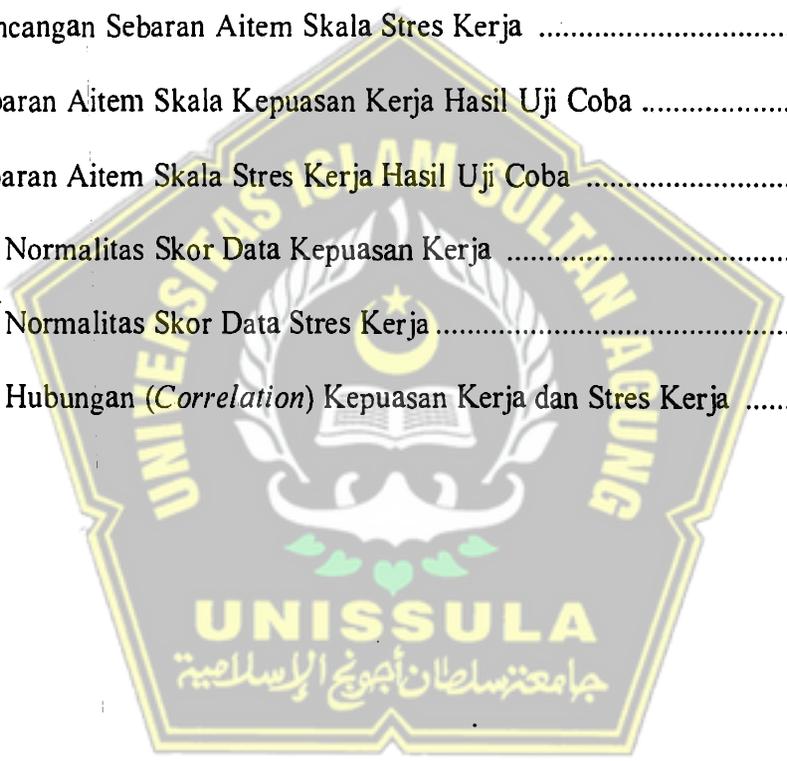
B. Kepuasan Kerja	22
1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2. Teori-Teori Kepuasan Kerja	24
3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	27
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
5. Dampak Kepuasan Kerja	33
C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja	35
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	40
D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Validitas dan Reliabilitas	44
1. Validitas	45
2. Reliabilitas	46
F. Metode Analisis Data	47
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	48
1. Orientasi Kacah Penelitian.....	48
2. Persiapan Penelitian	50
3. <i>Try Out</i>	52
4. pelaksanaan Uji Coba	53

5. Validitas dan Reliabilitas	53
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Hasil Penelitian	56
1. Uji Asumsi.....	57
2. Uji Hubungan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	58
D. Pembahasan	59
BAB V SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



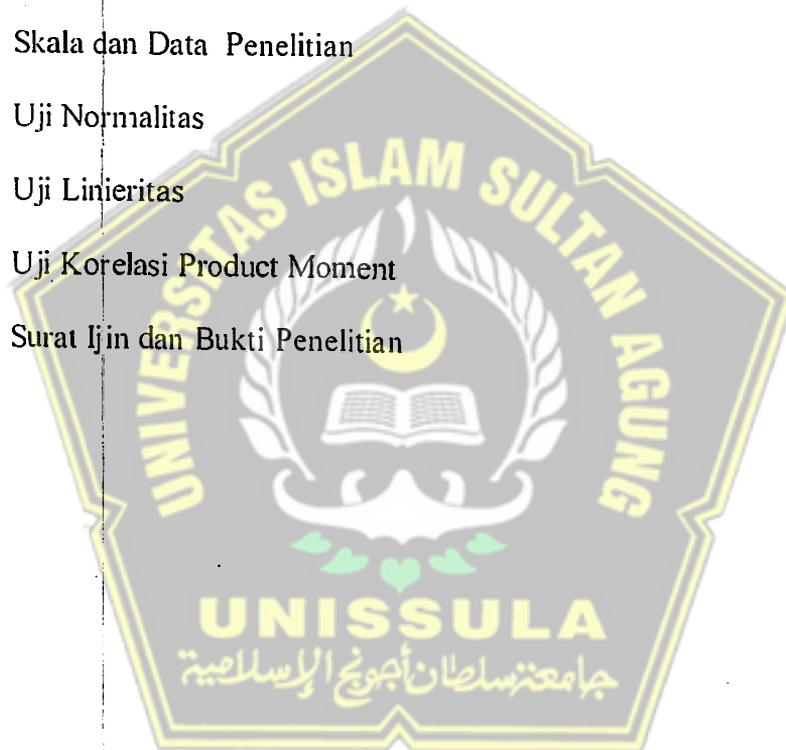
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Blue Print Skala Kepuasan Kerja	42
Tabel 2 Blue Print Skala Stres Kerja.....	44
Tabel 3 Rincian Jumlah Karyawan	50
Tabel 4 Rancangan Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja	51
Tabel 5 Rancangan Sebaran Aitem Skala Stres Kerja	52
Tabel 6 Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Hasil Uji Coba	54
Tabel 7 Sebaran Aitem Skala Stres Kerja Hasil Uji Coba	55
Tabel 8 Uji Normalitas Skor Data Kepuasan Kerja	57
Tabel 9 Uji Normalitas Skor Data Stres Kerja.....	57
Tabel 10 Uji Hubungan (<i>Correlation</i>) Kepuasan Kerja dan Stres Kerja	58



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Try Out
(A – 1) Skala Kepuasan Kerja
(A-2) Skala Stres Kerja
- Lampiran B Hasil Data Try Out
(B– 1) Hasil Data Try Out Kepuasan Kerja
(B–2) Hasil Data Try Out Stres Kerja
- Lampiran C Skala dan Data Penelitian
- Lampiran D Uji Normalitas
- Lampiran E Uji Linieritas
- Lampiran F Uji Korelasi Product Moment
- Lampiran G Surat Ijin dan Bukti Penelitian



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN LAPANGAN PERUM PERHUTANI BKPH KEMADOH KPH RANDUBLATUNG BLORA

ABSTRAKSI

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya sendiri, yang sebabkan adanya perbedaan dalam masing-masing individu. Suasana dilematis dan kadang-kadang rasa jengkel yang dirasakan dalam melakukan berbagai tugas dan belum tercapainya tingkat kesejahteraan yang baik bisa menyebabkan timbulnya stres pada diri karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora. Dalam try out penelitian ini menggunakan 50 karyawan bagian lapangan, dan 60 karyawan bagian lapangan untuk penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala stres kerja. Koefisien validitas skala kepuasan kerja berkisar antara 0,1067-0,603 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,9101. Sedangkan koefisien validitas stres kerja berkisar antara 0,1040-0,8219 dan koefisien reliabilitas sebesar 0,9342.

Berdasarkan hasil analisis data dengan teknik korelasi Product Moment pearson, diperoleh nilai $r = - 0.526$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan dengan stres kerja pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh KPH Randublatung Blora. Berarti terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan Bagian Lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora, dimana apabila tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka akan semakin menurunkan stres kerja sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja semakin rendah maka akan semakin meningkatkan stres kerja.

Hasil analisis data diperoleh r^2 sebesar 0,27662 yang berarti kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 27,66 % mempengaruhi stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 72,34 % dipengaruhi oleh variabel lain yaitu perilaku, kognisi dan fisiologis.

Kata kunci : *kepuasan kerja, stres kerja*

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan perusahaan dalam menjalankan operasinya adalah untuk memperoleh laba maksimal sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan dari awal. Sedangkan kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, didukung berbagai faktor produksi antara lain : tenaga kerja, manajerial, modal, sarana, prasarana dan lain-lain. Berdasarkan beberapa faktor tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan karena peran serta tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja. Hal itu dapat terwujud apabila karyawan merasa puas atas segala sesuatu yang berkaitan dengan dirinya antara lain : umur, jenis kelamin, masa kerja, emosi dan lain-lain. Sedangkan yang berkaitan dengan faktor pekerjaan antara lain : jenis pekerjaan, kedudukan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Bila kepuasan kerja tercapai, maka akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun segala sesuatu yang dihadapi atau ditugaskan kepadanya. Kepuasan kerja harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusahaan, agar tidak menimbulkan permasalahan misalnya stres kerja karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya sendiri, yang sebabkan adanya perbedaan dalam masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian sebaliknya. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan perusahaan akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat absensi karyawan, perputaran (*turn over*) tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia yang vital lainnya. (Martoyo, 1998, h.132)

Howel dan Dipboye (Munandar, 2001, h.350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Locke (Munandar, 2001, h.354) menyatakan seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya. Tambahan waktu libur akan menunjang kepuasan tenaga kerja yang menikmati waktu luang setelah bekerja, tetapi tidak akan menunjang kepuasan kerja seorang tenaga kerja lain yang merasa waktu luangnya tidak dapat dinikmati.

Suasana dilematis dan kadang-kadang rasa jengkel yang dirasakan dalam melakukan berbagai tugas dan belum tercapainya tingkat kesejahteraan yang baik bisa menyebabkan timbulnya stres pada diri karyawan. Stres yang dirasakan para karyawan bisa menghambat dalam tugas yang dibebankan, di mana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Anoraga, 2001, h.107)

Menurut Luthan (Smet 1988, h.213) bahwa stres kerja mengakibatkan ketegangan. Penggunaan alkohol dan obat-obatan dan rasa cepat marah. Hurrolman dan Losel (Smet, 1988, h.126) menjelaskan stres sebagai suatu keadaan tegang secara biopsikososial karena banyaknya tugas perkembangan yang dihadapi.

Stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye (Munandar, 2001, h.374) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif (*eustress* mengandung suku awal yang dalam bahasa Yunani berarti baik, seperti yang terdapat dalam kata *euphoria*). Stres diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas efisiensinya.

Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif. Sampai titik tertentu bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang. Seseorang

yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir (mental *clarity*) dan pertimbangan yang baik. Jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi maka hasil dari pekerjaan menjadi rendah lagi.

Stres akan menguras kesehatan seseorang, karena akibat stres tersebut ia mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan dan hubungan interpersonal yang tegang..

Sarafino (Smet, 2001, h.112) menyatakan stres merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Stres yang meningkat sampai unjuk kerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik, yang menyenangkan, *eustress*. Agar tetap berada dalam kesehatan yang baik dan bekerja pada tingkat puncak, karyawan harus mampu mengenali titik optimalnya dan mampu menggunakan teknik-teknik mengatasi stres. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh

yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Pada Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora, karyawan di dalam bekerja tidak lagi hanya berorientasi pada pencapaian upah yang besar saja, akan tetapi mereka juga mulai menuntut adanya kepuasan kerja. Sikap adanya tuntutan untuk mendapatkan kepuasan kerja ini karena beban pekerjaan yang mereka alami begitu berat misalnya mereka bekerja hampir 24 jam penuh dengan masa libur yang sangat dibatasi sedangkan tanggung jawab yang dipikul sangat berat. Namun beban pekerjaan yang berat tidak diimbangi dengan kemajuan kariir yang tepat, dalam arti jabatan yang dimiliki jalan ditempat (kecil kemungkinan terjadi kenaikan jenjang karir). Selain itu dalam kegiatan berpatroli, hampir selalu dilakukan dengan berjalan kaki karena kondisi dan keadaan lingkungan tidak memungkinkan petugas menggunakan mobil atau kendaraan terutama bila harus keluar masuk hutan. Disamping itu setiap karyawan dituntut untuk selalu menjaga kesehatan fisiknya karena pekerjaan yang dibebankan tersebut memerlukan kekuatan fisik yang memadai. Di sisi lain, pengawasan yang terlalu ketat juga menambah tingkat kejenuhan karyawan, karena mereka dianggap tidak bekerja sungguh-sungguh dan dengan pengawasan yang ketat tersebut menjadikan karyawan merasa tertekan.

Keadaan hutan yang rimbun kadang-kadang menimbulkan bahaya bagi karyawan, terutama bahaya dari binatang buas maupun hal-hal lain seperti : banyaknya pencuri kayu atau kekayaan hutan lain, sedangkan sebagian besar para

karyawan tidak dibekali dengan ilmu atau peralatan bela diri yang memadai sehingga apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, kebanyakan karyawan harus berjuang mempertaruhkan nyawa untuk keselamatan dirinya. Hal tersebut semakin diperburuk dengan peralatan transportasi yang kurang memadai. Selain itu penerimaan gaji yang terlalu rendah yang diiringi dengan tidak adanya uang lembur juga merupakan problematika tersendiri, karena disamping harus menghidupi kebutuhan bagi dirinya sendiri juga harus menghidupi kebutuhan hidup keluarga terutama bagi karyawan yang sudah menikah dan mempunyai anak. Hal ini merupakan salah satu faktor utama penyebab timbulnya stres kerja karena mereka harus mengeluarkan tenaga yang lebih besar akan tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi yang seimbang sehingga lama-lama karyawan akan merasa jenuh, capek dan merasa tenaga yang dikeluarkan tidak dihargai oleh perusahaan. Akibat minimnya gaji yang diterima dan tidak adanya uang lembur tersebut, salah satu masalah yang paling krusial adalah timbulnya konflik dalam intern karyawan karena dengan seringnya seorang suami bekerja di luar jam kerja mengakibatkan istri tidak dapat berbuat banyak (tidak dapat ikut bekerja), karena harus menjaga anak-anaknya di rumah sehingga tidak dapat melakukan aktivitas lain (bekerja) untuk menambah penghasilan keluarga. Untuk mencoba berwiraswastapun sangat kecil kemungkinannya mengingat letak rumah yang berjauhan (tidak ada tetangga / pemukiman).

Berbagai masalah yang telah dikemukakan tersebut apabila berlangsung terus menerus mengakibatkan kepuasan kerja berkurang dan akhirnya berdampak pada stres kerja, sehingga atas dasar pengertian tersebut menarik dilakukan suatu

penelitian dengan judul : *“Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora”*

B. Permasalahan Penelitian

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bahwa aspek-aspek pekerjaan mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di BKPH Kemadoh KPH Randublatung Blora. Penelitian dilakukan terhadap karyawan bagian lapangan karena karyawan tersebut merupakan individu-individu yang berkecimpung secara langsung dalam pekerjaan, dimana pekerjaan yang digeluti memerlukan kekuatan fisik sehingga menyebabkan karyawan menjadi stres.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan dan menambah informasi di bidang Psikologi Industri tentang hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora untuk dapat mengurangi tingkat stres kerja sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Dalam kehidupan manusia yang semakin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya.

Sarafino (Smet, 1990, h.112) menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Gibson (1992, h.204) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Cannon (Smet, 1994, h.107) berpendapat bahwa stres terjadi ketika organisme merasakan adanya suatu ancaman, maka secara cepat tubuh akan merangsang dan termotivasi melalui sistim syaraf simpatetik dan endokrin, respon fisiologis ini mendorong organisme untuk menyerang terhadap adanya ancaman dan atau bahkan melarikan diri.

Partokusumo (Atkinson, 1997, h.11) berpendapat bahwa stres adalah suatu pengalaman hidup atau perubahan lingkungan yang cukup bermakna sebagai akibat ketimpangan antara tuntutan hidup dan kemampuan individu.

Munandar (2001, h.374), stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke timbulnya penyakit fisik ataupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar.

Menurut Cox dan Mackay (Fraser, 1992, h.80) stres adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya dalam lingkungannya, baik secara fisik maupun psikososial. Stres timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut.

Fincham dan Rhodes (Munandar, 2001, h.374) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah respon atau tanggapan dari tubuh, baik secara fisik maupun mental terhadap tuntutan atau perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengancam diri individu.

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena pekerja merasa terancam dalam bekerja. Perasaan ini

disebabkan oleh persepsi dan penilaian pekerja yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadian pekerja.

Menurut Handoko (Martoyo, 1998, h.136) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan apabila dalam jumlah besar, kemudian pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Luthan (Smet, 1988, h.213) mendefinisikan stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan timbulnya penyimpangan fungsi psikologis, fisiologis dan tingkah laku pekerja. Kondisi yang timbul akibat adanya interaksi antara manusia dengan pekerjaannya yang ditandai oleh adanya perubahan dalam diri pekerja sehingga mengalami penyimpangan dari fungsi normalnya.

Schuler (Atkinson, 1997, h.46) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana faktor hubungan kerja dan faktor perubahan individu yang mengganggu kondisi fisik maupun psikologinya.

Fraser (1985, h.314) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami individu dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat menimbulkan efek yang negatif bagi kesehatan mental dan fisik karyawan.

Tidak semua stres kerja dipandang negatif, stres kerja dapat didefinisikan sebagai tantangan baru yang memotivasi seseorang untuk

berprestasi tinggi. Stres dapat bertindak sebagai isyarat peringatan dini bahwa ada sesuatu yang salah dan kita harus melindungi diri dan juga sebagai motivator untuk mendorong kita ke arah hal-hal yang lebih besar dan lebih baik, inilah yang disebut sebagai stres kerja yang positif (Atkinson, 1997, h.25–27).

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dirasakan mengganggu atau mengancam kondisi fisik maupun psikologis individu muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Gibson (1992, h.213–218) menyebutkan empat aspek stres kerja sebagai berikut :

a. Sumber stres lingkungan fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

b. Tekanan Individu

Terdiri dari : konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, tidak adanya desain pekerjaan.

c. Tekanan Kelompok

Ada hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja.

d. Tekanan Keorganisasian

Partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Aspek-aspek stres kerja menurut Grath (Atkinson, 1997, h.135) sebagai berikut :

a. Karakteristik lingkungan fisik

Keadaan lingkungan fisik yang ada di sekitar individu yang dapat menimbulkan tekanan terhadap individu, seperti : kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

b. Karakteristik Tugas

Tugas-tugas yang dapat membebani timbulnya stres

c. Karakteristik Peran

Adanya ketidakpastian peran, beban kerja yang berat.

d. Karakteristik *Behavioral Setting*

Perilaku individu yang kurang baik antara rekan sekerja.

e. Karakteristik Lingkungan Sosial

Hubungan antara interpersonal yang buruk.

Menurut Schultz (1994, h.413) ada beberapa aspek yang menyangkut lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi tekanan, antara lain :

a. Beban berlebih

Terdiri dari dua jenis, yaitu :

1) Beban berlebih kuantitatif

Adalah kondisi dari pekerjaan yang terlalu banyak dimana waktu yang ada tidak mencukupi. Stres ini berhubungan dengan penyakit seperti penyakit jantung. Faktor utamanya adalah pekerja tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang melebihi beban pekerjaannya sendiri. Secara umum, semakin kecil karyawan mampu mengendalikan penyelesaian terhadap pekerjaan mereka maka akan semakin meningkatkan tingkat stres.

2) Beban kualitatif

Adalah pekerjaan yang terlalu sulit melebihi kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga mengakibatkan stres. Hendaknya karyawan mempertimbangkan kemampuannya sehingga tahu dalam kondisi seperti apa mereka tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan. Demikian pula sebaliknya, pekerjaan dibawah standar atau pekerjaan yang terlalu sederhana sehingga membuat seseorang tidak merasa tertantang dalam bekerja juga merupakan salah satu pemicu terjadinya stres. Penelitian yang dilakukan terhadap lebih dari 1.500 eksekutif menyatakan bahwa kebosanan adalah faktor yang berbahaya bila sering dilakukan / dialami, dengan demikian ketidakhadiran stres adalah tidak menguntungkan.

b. Perubahan

Karyawan yang melihat perubahan yang ada sebagai suatu tantangan akan lebih peka terhadap stres dibanding yang menganggap perubahan sebagai ancaman. Seseorang biasanya lebih bereaksi terhadap suatu perubahan dibanding perubahan yang terjadi pada dirinya sendiri dan inilah yang menyebabkan sumber stres pada diri seseorang. Perubahan itu diantaranya adalah mempertimbangkan arah hubungan antara penyelia dan karyawan, meramalkan situasi, prosedur pekerjaan yang ditinjau kembali, kursus latihan, fasilitas kerja yang baru dan kebijakan organisasi yang berbeda.

c. Penilaian prestasi

Hanya sedikit orang yang dievaluasi melalui penilaian prestasi, karena penilaian prestasi ini merupakan suatu tes kemampuan dan kompetisi dengan orang lain, dimana lemahnya evaluasi berdampak pada karier seseorang.

d. Peran karyawan

Peran karyawan didalam mempengaruhi stres terbagi menjadi :

1) Ketidakpastian peran

Yaitu lingkup kerja dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tidak terstruktur secara baik sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya karena perannya belum jelas setelah karyawan bersosialisasi dan mengorientasikan diri pada program yang ada di perusahaan baru bisa mengurangi ketidakpastian peran.

2) Konflik peran

Yaitu suatu kondisi dimana perbedaan muncul dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan serta nilai-nilai karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa konflik peran adalah tidak diketemukannya apa yang diharapkan pekerja dari pekerjaannya.

e. Masalah pengembangan karier

Seorang karyawan yang gagal menerima promosi dapat menyebabkan stres, terutama jika karier yang diharapkan tidak memuaskan. Selain itu, memperoleh promosi berlebih (diluar kemampuan) juga merupakan sumber stres karena karyawan tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

f. Kondisi fisik

Merupakan sumber stres kerja secara umum. Kondisi fisik diantaranya meliputi : suara bising, perubahan temperatur, penerangan yang redup, kerja *part time*, dan polusi dalam ruangan yang dapat menjadi penyebab stres yang potensial.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek untuk mengungkapkan stres kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora adalah tekanan lingkungan fisik (karakteristik lingkungan fisik), tekanan individu (karakteristik peran), tekanan kelompok (karakteristik *behavioral setting*) dan tekanan organisasi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi : (Munandar, 2001, h.381)

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Yang termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

Tuntutan fisik yaitu kondisi kerja dan lingkungan kerja.

Tuntutan tugas yaitu kerja malam dan beban kerja.

Beban kerja dikategorikan menjadi dua menurut Everly dan Girdano (Munandar, 2001, h.384) yakni beban berlebih kuantitatif dan kualitatif.

Di mana beban berlebihan kualitatif sebagai sumber stres kerja yang menimbulkan kelelahan emosional dan beban yang terlalu sedikit yang menimbulkan kebosanan, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua beban kerja tersebut berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

b. Faktor peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi akan tetapi tidak semua tenaga kerja selalu berhasil memainkan perannya. Kurang baiknya fungsi peran dalam organisasi menimbulkan konflik peran dan ketaksaan (ketidakjelasan) peran.

Pertentangan antara tugas dan tanggung jawab dapat menimbulkan konflik peran, di mana menurut Van Sell dkk (Munandar, 2001, h.391) tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

c. Faktor pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang. Menurut Everly dan Girdano (Munandar, 2001, h.393) untuk menghasilkan kepuasan kerja ada tiga unsur yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier, yaitu :

- peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya
- peluang mengembangkan ketrampilan yang baru
- adanya penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

d. Faktor hubungan dalam pekerjaan

Menurut Khan dkk (Munandar, 2001, h.395) menyatakan bahwa hubungan kerja yang tidak baik dengan orang lain yaitu ketidakpercayaan atau kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi akan mengarah dalam bentuk ketidakpuasan kerja.

Tekanan kelompok kerja dan organisasi dapat menimbulkan stres jika individu memiliki keyakinan, nilai dan norma yang berbeda, sehingga hubungan kerja menjadi tidak baik dan tidak ada kepuasan kerja.

e. Faktor struktur dan iklim organisasi.

Peran tenaga kerja dalam mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi,

karena kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan penilaian dari struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada *support* sosial. Misalnya keberadaan karyawan di dalam rapat kerja tidak mempunyai peranan sama sekali.

Adapun permasalahan yang menimbulkan stres kerja di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Bora antara lain disebabkan karyawan harus berjaga selama 24 jam (satu hari satu malam), tidak ada hari libur sehingga apabila bertepatan dengan hari libur nasional tetap harus ada karyawan yang berjaga, petugas harus berpatroli setiap waktu dan lingkungan yang kurang nyaman terutama waktu musim hujan. Didukung pula dengan besarnya kompensasi yang tidak sebanding dimana karyawan tidak mendapat upah lembur serta gaji yang diterima mengalami peningkatan periodik tahunan yang tidak begitu berarti (terjadi kenaikan gaji tiap tahun, akan tetapi besarnya kenaikan relatif rendah). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menyebabkan karyawan mengalami tingkat kejenuhan sehingga menjadikan karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi.

5. Dampak Stres Kerja

Pengerahan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi potensial yang timbul dari adanya kontak dengan *stressor*. Dampak stres sangat banyak dan beragam, beberapa diantaranya bersifat positif misalnya seperti : motivasi diri, rangsangan untuk kerja keras,

meningkatnya inspirasi untuk menikmati kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi, banyak juga *stressor* yang sifatnya mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox (Gibson, 1992, h.207) mengidentifikasi lima jenis konsekuensi Dampak Stres yang potensial yaitu meliputi :

a. Dampak Subjektif

Dalam hal ini antara lain berupa kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, dan merasa kesepian.

b. Dampak Perilaku

Dalam hal ini antara lain berupa kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, dan ketawa gugup.

c. Dampak Kognitif

Dalam hal ini antara lain berupa kemampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.

d. Dampak Fisiologis

Dalam hal ini antara lain berupa meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh menjadi panas dingin.

e. Dampak Organisasi

Dalam hal ini antara lain berupa keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi

Senada dengan pendapat diatas menurut Anoraga (2001, h.110) menyatakan bahwa stres kerja dapat berdampak pada beberapa hal sebagai berikut :

a. Dampak fisik

Seperti sakit kepala, sakit maag, macam-macam gangguan menstruasi, keputihan, dada sakit.

b. Dampak Emosional

Seperti sulit berkonsentrasi, cemas, mudah marah, gelisah, putus asa.

c. Dampak Sosial

Seperti semakin banyak merokok, minum atau makan, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar.

Berdasarkan dampak diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja yaitu : dampak fisiologis, dampak emosional, dampak kognitif, dampak perilaku, dan dampak keorganisasian.

6. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stres kerja menurut Sutherland dan Cooper (Smet, 1990, h.108) terdapat 4 (empat) pendekatan terhadap stres kerja, yaitu :

a. Stres sebagai stimulus

Pendekatan ini menitikberatkan pada lingkungan dan menggambarkan stres sebagai stimulus. Pendekatan ini biasanya digunakan individu dalam kehidupan sehari-hari. Kelemahan pendekatan ini terletak pada perbedaan individual, tingkat toleransi seseorang dan harapan-harapannya. Selain itu tidak ada kriteria obyektif yang bisa mengukur situasi yang penuh stres kecuali ukuran pengalaman individual, sedangkan lingkungan memberi tekanan dapat berupa lingkungan kerja seperti kondisi kerja yang miskin fasilitas, kondisi kerja yang tidak memuaskan.

b. Stres sebagai respon

Pendekatan ini memfokuskan pada reaksi seseorang terhadap *stressor*. Respon yang terjadi mengandung komponen psikologis yang berupa perilaku, pola pikir, emosi dan perasaan stres, sedangkan komponen fisiologis berupa rangsangan fisik yang meningkat seperti jantung berdebar-debar, mulut menjadi kering, perut mules dan badan berkeringat.

c. Stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan

Pendekatan ini menggambarkan stres sebagai suatu proses yang meliputi *stressor* dan strain dengan menambah dimensi hubungan antara individu dengan lingkungan. Pendekatan ini merupakan suatu proses di mana seseorang sebagai perantara atau agen yang aktif yang dapat mempengaruhi *stressor* melalui strategi-strategi perilaku, kognitif dan emosional.

d. Penilaian psikologis

Pendekatan ini merupakan pendekatan secara interaktif. Dalam hal ini dilakukan suatu proses penilaian awal yang menentukan arti dari kejadian-kejadian baik positif, netral dan negatif saat individu berhadapan dengan lingkungan yang baru. Setelah penilaian awal terhadap hal-hal yang mempunyai potensi untuk terjadinya stres, penilaian sekunder akan muncul. Penilaian sekunder merupakan pengukuran kemampuan *coping* dan sumber-sumbernya, misalnya individu dalam menghadapi kerusakan atau banyaknya kesalahan yang telah dilakukan dalam satu kejadian), ancaman dan tantangan terhadap kejadian.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Batasan atau definisi mengenai kepuasan kerja belum ada keseragaman, namun demikian tidaklah terdapat perbedaan yang prinsip. Kepuasan kerja tergantung dari tingkat perolehan instrinsik dan ekstrinsik serta tergantung pada pandangan tentang pekerjaan terhadap perolehan tersebut (Gibson, 1994, h.48).

Menurut Jewell dan Marc (1998, h.529) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian positif dari situasi kerja tertentu, berkaitan dengan aspek yang disukai atau yang tidak disukai dari suatu jabatan diantaranya adalah beban kerja, keamanan kerja, kompensasi, kondisi kerja, status dan prestise kerja, kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen umum, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung

jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, serta terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman, penghargaan, otonomi, sosial, dan aktualisasi diri.

Martoyo (1998, h.53) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Keith Davis (Mangkunegara, 2000, h.117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau yang tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yukl (As'ad, 2001, h.104) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya, ini berarti bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Sedangkan Blum (As'ad, 2001, h.104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Howell dan Dipboye (Munandar, 2001, h.350) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Sutrisno Hadi (Anoraga, 2001, h.82) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) yang dalam sosial psikologi mengalami kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan dan kerja sama antar pegawai dan antar pegawai dengan atasan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan 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 dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexly dan Yukl (As'ad, 2001, h.104-110) terdapat tiga teori mengenai kepuasan kerja, yaitu :

a. *Discrepancy Theory* (Teori Pertentangan)

Teori pertentangan dari Locke (As'ad, 2001, h.105) yang menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai, yaitu :

- 1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima

2) pentingnya apa yang diinginkan oleh individu.

Menurut Locke (As'ad, 2001, h.105) seseorang akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

b. *Equity theory* (Teori Keadilan)

Teori keadilan dari Zaleznik (As'ad, 2001, h.105) menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas yakni perbandingan antara :

$$\frac{\text{Input A}}{\text{Out Comes A}} : \frac{\text{Input B}}{\text{Out Comes B}}$$

keterangan :

- 1) *Input* : segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “sumbangan” terhadap pekerjaan. Misalnya : pendidikan, pengalaman, pengetahuan, jam kerja, peralatan, dsb.
- 2) *Out Comes* : segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” terhadap pekerjaan. Misalnya : gaji, status dan sebagainya.

3) *Comparison persons* : kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input – out comes* yang dimilikinya.

Dikatakan puas apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, dan bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

c. *Two Factor Theory*

Teori dua faktor dari Herzberg (As'ad, 2001, h.108) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissastifiers* atau *hygiene factors* .

Satisfiers ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognitigon, work it self, responsibility and advancement*. Dikatakan bahwa adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi apabila faktor ini tidak ada, tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissastifiers ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari : *company policy and administration, supervision tehcnical, salary, interpersonal realtions, working condition, job security dan status*. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor *dissastifiers* bukan sumber kepuasan kerja.

Jadi menurut teori ini perbaikan *salary* dan *working conditions* tidak akan menimbulkan kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Berdasarkan dari teori-teori kepuasan kerja di atas penulis menggunakan teori dua faktor sebagai acuan dalam pembuatan skala kepuasan kerja. karena teori-teori tersebut mudah dipahami untuk mengetahui kepuasan kerja dan paling sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan dimana permasalahan yang ada pada Perum Perhutani BKPH Kemadobh Blora termasuk dalam aspek *dissatisfier*.

Menurut Herzberg (Gibson, 1992, h.108) kepuasan bukanlah konsep yang berdimensi satu, diperlukan dua kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat yaitu aspek *satisfier* dan *dissastifier* sehingga penulis menggunakan kedua aspek ini sebagai alat ukur kepuasan kerja.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Herzberg (Munandar, 2001, h.331) menyebutkan dua aspek kepuasan kerja yaitu :

a. Aspek intrinsik, terdiri dari :

1) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.

2) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.

3) Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4) Capaian (*Achievemen*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

5) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

b. Aspek Ekstrinsik, terdiri dari :

1) Administrasi dan kebijakan perusahaan

Derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Penyeliaan

Derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

3) Gaji

Derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.

4) Hubungan antar pribadi

Derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.

5) Kondisi kerja

Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Aspek-aspek tersebut di atas dipakai sebagai instrument penelitian dan digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan bagian lapangan pada Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000, h.120), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Faktor pegawai, yaitu : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak sendiri tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan akan berkurang.

Adapun Hasibuan (2000, h.200) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi : balas jasa yang adil

dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Munandar (2001, h.357), faktor-faktor penentu kepuasan kerja adalah :

a. Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan

Ada lima ciri yang berkaitan dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan, yakni :

- keragaman ketrampilan
- jatidiri tugas
- tugas yang penting
- otonomi
- pemberian balikan pada pekerjaan

b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauhmana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

c. Penyeliaan

Menurut Lokce (Munandar, 2001, h.361) ada dua jenis hubungan atasan-bawahan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Dikatakan puas apabila kedua jenis hubungan adalah positif.

d. Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Corak kepuasan kerja di sini bersifat tidak menyebabkan peningkatan motivasi kerja.

e. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisik dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan.

As'ad (2001, h.115) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah :

a. Faktor Psikologik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan,

suha, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sosial serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Besar kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena semakin besarnya organisasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Akan halnya dalam organisasi yang kecil akan semakin memperbesar kepuasan kerja karyawan karena mereka memiliki peranan yang lebih besar dalam mewujudkan tujuan mereka. Namun demikian kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh peranan pimpinan dalam kepemimpinannya karena dengan turut berpartisipasi seorang pemimpin dalam pelaksanaan tugas karyawan akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Hal ini karena secara tidak langsung karyawan menjadi aktif terutama dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

Dengan demikian maka semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin menurunkan tingkat stres kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

5. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak kepuasan kerja antara lain yaitu : (Munandar, 2001, h.364)

a. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Lawler dan Porter (Munandar, 2001, h.364) menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.

b. Dampak Kepuasan Kerja terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Pegawai

Porter dan Steers (Munandar, 2001, h.365) menyatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Steers dan Rhodes (Munandar, 2001, h.365) mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran dengan melihat adanya faktor pada perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Menurut Robbins (Munandar, 2001, h.366) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja / karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (Munandar, 2001, h.367) ada empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu :

1) Keluar

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan, termasuk mencari pekerjaan lain.

2) Menyuarakan

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya

3) Mengabaikan

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4) Kesetiaan

Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

c. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kesehatan

Korhauser (Munandar, 2001, h.368) mengemukakan tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

C. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja

Manusia harus senantiasa bertarung melawan komponen fisik dan komponen psikososial dari lingkungan kerjanya. di mana kondisi di salah satu atau keduanya mungkin menyebabkan stres yang tak tertahankan dan bahwa pekerjaan itu sendiri dapat merupakan stres yang fatal. Dari sudut-sudut pandang tertentu, stres senantiasa ada baik besar maupun kecil, dan bahwa secara paradoksal ketiadaan sama sekali stres sudah merupakan stres juga. Dengan demikian, stres dapat dianggap sebagai suatu beban, yang dapat meningkat

menjadi beban yang semakin berat akibat gabungan dari unsur-unsur kompleks antara manusia-mesin-lingkungan yang tidak sehat, seperti misalnya kondisi kerja yang buruk, penyeliaan yang kasar, atau jam kerja yang tidak mematuhi standar yang layak. Namun sebaliknya, mengingkari perlunya salah satu unsur di atas, misalnya dengan menciptakan lingkungan yang kurang menumbuhkan semangat kerja, dapat merupakan beban yang mengandung stres. Stres yang dialami seseorang terletak pada suatu titik dari rangkaian kesatuan antara stres yang timbul akibat peniadaan unsur-unsur yang diperlukan dan stres yang timbul dari penambahan secara berlebihan unsur-unsur yang tidak diperlukan (Fraser, 1992, h.100)

Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres (Anoraga dan Suyati, 1995, h.78).

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja (Anoraga, 2001, h.79).

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang berkaitan karena memang terjadi suatu kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Ketika manusia berada dalam pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan yang mengakibatkan ketegangan, maka stres akan

muncul. dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja (Anoraga. 2001, h.112–113).

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan Bagian Lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora, dimana apabila tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka akan semakin menurunkan stres kerja sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja semakin rendah maka akan semakin meningkatkan stres kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu hal yang penting dalam suatu penelitian ilmiah. Metode pada dasarnya merupakan cara yang digunakan untuk memecahkan masalah guna mencapai tujuan dari suatu penelitian. Keberhasilan suatu penelitian ilmiah tergantung pada ketepatan metode yang digunakan. Dengan metode yang benar akan didapat cara pengambilan data dan analisis data yang benar pula sehingga akhirnya dapat diperoleh kesimpulan yang tepat yang dapat dipertanggungjawabkan (Hadi, 1989, h.69)

A. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang diperhitungkan dalam analisis data pada penelitian ini guna pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas : kepuasan kerja
2. Variabel tergantung : Stres kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Guna menghilangkan keragu-raguan dalam memperjelas arti dari variabel-variabel yang diinginkan dalam satu penelitian maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

Definisi operasional merupakan upaya mengartikan suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1996, h.51)

1. Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul pada diri masing-masing karyawan atas pekerjaan yang dihadapi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan, kerjasama antar sesama karyawan maupun faktor-faktor lain yang berinteraksi dalam lingkungan kerjanya sehingga semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut akan semakin meningkatkan kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja diketahui dari skor yang diperoleh dari subyek penelitian melalui angket kepuasan kerja yang meliputi dua aspek yaitu aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Aspek intrinsik terdiri dari : tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, capaian (*achievement*), dan pengakuan (*recognition*) dan aspek ekstrinsik terdiri dari : administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Aspek-aspek tersebut digunakan sebagai skala kepuasan kerja. Makin tinggi skor kepuasan kerja karyawan makin puas karyawan tersebut.

2. Stres kerja adalah keadaan di tempat kerja yang dirasakan tidak menyenangkan karena adanya ketidakseimbangan interaksi antara pekerja dengan aspek-aspek dalam pekerjaan dan karakteristiknya yang dirasakan sebagai ancaman terhadap integritas dirinya.

Stres kerja diketahui dari skor yang diperoleh dari subyek penelitian melalui angket stres kerja yang terdiri dari aspek sumber stres yang meliputi faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tuntutan tugas), faktor peran dalam organisasi (konflik peran dan ketidakjelasan peran),

pengembangan karier (ketidakpastian pekerjaan dan promosi), hubungan dalam pekerjaan (hubungan kerja antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan), struktur dan iklim organisasi (partisipasi karyawan).

Aspek–aspek tersebut digunakan sebagai skala stres kerja. Makin tinggi skor stres kerja karyawan maka semakin stres karyawan tersebut.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan faktor utama yang harus ditentukan sebelum kegiatan penelitian dilakukan, tujuan penentuan populasi ini adalah untuk menghindari kesalahan generalisasi di dalam mengambil kesimpulan.

Populasi adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama (Hadi, 1989, h.220). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora pada bagian lapangan yang berjumlah 107 orang karyawan.

2. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Di dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan bagian lapangan di Perum Perhutani Blora.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *insidental sampling* dimana dalam teknik ini yang dijadikan anggota subjek penelitian

adalah siapa saja yang kebetulan dijumpai ditempat penelitian dan sesuai dengan karakteristik populasi (Hadi, 2000, h.227). Adapun besarnya sampel adalah sebanyak 60 orang karyawan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Metode Skala.

Skala disusun atas dasar penunjukkan skor pada pola-pola atribut. Artinya dalam penyusunan skala diperhatikan intensitas struktur dari atribut-atribut yang hendak diukur (Azwar, 1999, h.4).

Asumsi yang dipakai dalam menggunakan metode skala ini adalah sebagai berikut : (Hadi, 1989, h.27).

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun 2 jenis skala yang dipergunakan untuk pengambilan data yaitu :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini digunakan untuk mengungkapkan kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora, yang menyangkut psikologi, fisik, sosial dan finansial. Skala kepuasan kerja ini menggunakan model skala likert yang dimodifikasi dengan bentuk jawaban yang deskriptif dan terdiri dari 2 kelompok jenis item yang berbentuk

Adapun 2 jenis skala yang dipergunakan untuk pengambilan data yaitu :

1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini digunakan untuk mengungkapkan kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora, yang menyangkut psikologi, fisik, sosial dan finansial. Skala kepuasan kerja ini menggunakan model skala likert yang dimodifikasi dengan bentuk jawaban yang deskriptif dan terdiri dari 2 kelompok jenis item yang berbentuk pernyataan mendukung (*favoreble*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*) dengan menyediakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *Favorable* di beri skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk jawaban Sesuai (S), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS).

Adapun desain skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan Kerja	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Faktor Instrinsik			
- Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>)	1, 11, 21, 31	2, 12, 22, 32	8
- Kemajuan (<i>Advancement</i>)	3, 13, 23	4, 14, 24	6
- Pekerjaan itu sendiri	5, 15, 25, 33	6, 16, 26, 34	8
- Capaian	7, 17, 27	8, 18, 28	6
- Pengakuan	9, 19, 29	10, 20, 30	6

2. Skala Stres Kerja

Skala ini digunakan untuk mengungkapkan stres kerja pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora yang berkenaan dengan pekerjaannya selama ini, yang menyangkut aspek sumber stres yang meliputi tekanan lingkungan fisik, tekanan individu, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian. Aitem dari skala stres kerja terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berbentuk seiring dengan aspek atau *favoreble* dan pernyataan-pernyataan yang tidak seiring dengan aspek atau *unfavoreble*. Setiap pernyataan mempunyai 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk pernyataan *Favorable* di beri skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* diberi skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk jawaban Sesuai (S), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS).

Adapun desain skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
Blue Print Skala Stres Kerja

Aspek Stres Kerja	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Tekanan lingkungan fisik - Lampu penerangan yang suram - Kegaduhan suara - Temperatur yang panas - Polusi udara	2, 10, 18, 25, 46	1, 9, 17, 26, 56	10
Tekanan Individual - Konflik peran - Ketidakpastian peran - Beban kerja yang berat - Beban tanggung jawab - Tidak adanya kemajuan karir	4, 12, 20, 28, 33, 34, 36, 43, 44, 52, 54, 55	3, 11, 19, 27, 35, 47, 57	19
Tekanan kelompok - Hubungan kerja	6, 14, 22, 37, 38, 40, 42	5, 13, 21, 29, 30, 39, 41, 50, 51	16
Tekanan Keorganisasian - Pendapat / gagasan	8, 16, 24, 31, 32, 45, 48, 49	7, 15, 23, 53	13
Jumlah	32	25	57

E. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur dan hasil pengukurannya dapat bersifat obyektif dapat dipercaya dan memberikan informasi yang diharapkan apabila alat ukur tersebut memenuhi setidaknya 2 syarat yang harus dipenuhi mencakup syarat tentang validitas (kestabilan) dan reliabilitas (kejegan) yang terkandung dalam suatu alat ukur.

Apabila suatu alat ukur telah teruji dalam hal validitas dan reliabilitasnya, maka alat ukur tersebut layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian.

1. Validitas

Validitas adalah indeks untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 1985, h.13). Adapun cara yang paling banyak digunakan untuk metode validitas suatu alat ukur menurut Ancok (1985, h.13) adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing aitem dengan skor total. Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan dan untuk memperoleh koefisien korelasi antara aitem dengan skor totalnya tersebut digunakan teknik *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for windows Release 11.5 . Adapun rumusnya adalah sebagai berikut : (Ancok, 1985, h.15)

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

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total aitem
- $\sum XY$: jumlah perkalian skor aitem dengan skor total aitem
- $\sum X$: jumlah skor tiap aitem
- $\sum Y$: jumlah skor total aitem
- N : jumlah subyek

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan tersebut masih perlu dikoreksi lagi mengingat adanya kelebihan bobot pada koefisien korelasi tersebut. Hal ini terjadi karena skor aitem ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien korelasi menjadi lebih besar. Untuk mengoreksi koefisien korelasi yang kelebihan bobot dipergunakan teknik statistik dengan *Part Whole* (Ancok, 1985, h.17), yaitu :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy}) - (SD_y)(SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}}$$

Keterangan :

r_{pq} = Koefisien korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD_y = standar deviasi skor total

SD_x = standar deviasi aitem

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah taraf sejauhmana alat pengukur aitem sama dengan dirinya sendiri atau keajegan suatu alat ukur, jadi reliabilitas suatu alat ukur adalah sejauhmana alat tersebut mampu memberikan keajegan atau kemantapan (Hadi, 1986, h.127). Reliabilitas kedua angket tersebut dicari dengan menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Cronbach dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for windows Release 11,5., yaitu teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus : (Hadi, 1986, h.129)

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1) r}$$

Keterangan :

- α = Koefisien Alpha
 k = Jumlah aitem valid
 r = rerata korelasi antara aitem
 1 = bilangan konstan

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara tingkat stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora adalah menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan alasan bahwa penelitian ini akan mengetahui seberapa besar hubungan dua variabel yaitu stres kerja dan kepuasan kerja dengan data interval dan dengan asumsi kedua variabel berdistribusi normal dan memiliki hubungan linier, dihitung dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Sciences*) for windows Release 11.5. Adapun rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut : (Ancok, 1985, h.15)

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

Keterangan :

- r_{xy} : koefisien korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja
 $\sum X$: jumlah skor kepuasan kerja
 $\sum Y$: jumlah skor stres kerja
 $\sum XY$: jumlah perkalian skor stres kerja dengan kepuasan kerja
 N : jumlah subyek

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah Penelitian

Penelitian dilakukan di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora dan subjek yang dijadikan sampel penelitian karyawan adalah karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora. Adapun yang menjadi pertimbangan dalam penelitian ini adalah :

- a. Jumlah populasi telah memenuhi ketentuan yang diharapkan.
- b. Di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora belum pernah dilakukan penelitian tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja.
- c. Lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.
- d. Pimpinan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora tidak keberatan dengan adanya penelitian ini.

Perum Perhutani adalah suatu Badan Hukum Milik Negara yang bergerak pada pengelolaan kelestarian hutang yang ada di pulau Jawa. Dalam perkembangannya Perum Perhutani mengalami beberapa perubahan status Perusahaan yaitu Perusahaan Jawatan yang kemudian berubah menjadi Perusahaan Umum, seiring dengan perubahan perkembangan negara pada tahun 2001 Perum Perhutani berubah status menjadi Perseroan Terbatas (PT) namun kondisi tersebut tidak berlangsung lama karena melihat tujuan dari Persoran Terbatas (PT) adalah mencari keuntungan sebanyak-banyaknya. Hal ini sangat tidak cocok dengan visi dan misi Perhutani yang bertujuan melestarikan hutan di Jawa, sehingga pada tahun 2002 Direksi Perhutani kembali mengajukan

permohonan perubahan status dari Perseroan Terbatas (PT) menjadi Perusahaan Umum (Perum) yang berinduk di Departemen Kehutanan sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara.

Di pulau Jawa, Perhutani dibagi menjadi 3 unit yaitu Unit I Jawa Tengah, Unit II Jawa Timur dan Unit III Jawa Barat. Dalam satu unit terdiri dari beberapa Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) dan dalam KPH terbagi menjadi beberapa Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH), sedangkan lokasi penelitian berada pada BKPH Kemadoh KPH Randublatung Blora yang merupakan bagian dari Unit I Jawa Tengah.

Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora KPH Randublatung terletak di desa Kemadoh Kecamatan Jati Kabupaten Blora. Luas kawasan BKPH Kamdoh kurang lebih 10.000 Ha. BKPH Kemadoh merupakan bagian ujung Barat Daya KPH Randublatung dengan batasan sebelah selatan Kabupaten Sragen Jawa Tengah, sebelah barat Kabupaten Grobogan, sebelah utara Kecamatan Kunduran Blora dan sebelah timur Kecamatan Randublatung Blora.

Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora mempunyai karyawan berjumlah 107 karyawan yang dipimpin oleh seorang Asisten Perhutani (Asper) dan dibantu oleh beberapa Mantri hutan dalam mengkoordinasi para karyawan. Adapun perincian karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Rincian Jumlah Karyawan

Karyawan	Jumlah
Asper	1 orang
TU	1 orang
Persuratan	1 orang
Mantri	4 orang
Mandor Keamanan	50 orang
Mandor Tebang	10 orang
Mandor Tanaman	12 orang
Tenaga Kontrak	28 orang
Jumlah	107 orang

2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan dengan perijinan penelitian, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, uji validitas dan reliabilitas alat ukur. Persiapan untuk mengadakan penelitian diawali dengan mengurus perijinan yang dibutuhkan dalam penelitian. Pertama-tama peneliti menghubungi pihak Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora untuk ijin penelitian. Setelah itu peneliti mengajukan surat permohonan secara resmi dan tertulis kepada pihak Fakultas untuk mengadakan penelitian di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora. Setelah peneliti memberikan surat pengantar dari Fakultas, pihak Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora memberi ijin untuk mulai mengadakan penelitian. Persiapan alat ukur meliputi persiapan skala kepuasan kerja dan skala stres kerja.

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Skala kepuasan kerja secara keseluruhan berjumlah 55 aitem dengan perincian 28 aitem berbentuk pernyataan *favourable* (F) dan 27 aitem berbentuk pernyataan *unfavourable* (UF). Persebaran aitem pada skala kepuasan kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Rancangan Sebaran Aitem Skala Kepuasan kerja

Aspek Kepuasan Kerja	No. Aitem <i>Favorable</i>	No. Aitem <i>Unfavorable</i>	Jumlah
Faktor Instrinsik			
- Tanggungjawab (<i>Responsibility</i>)	1, 11, 21, 31	2, 12, 22, 32	8
- Kemajuan (<i>Advancement</i>)	3, 13, 23	4, 14, 24	6
- Pekerjaan itu sendiri	5, 15, 25, 33	6, 16, 26, 34	8
- Capaian	7, 17, 27	8, 18, 28	6
- Pengakuan	9, 19, 29	10, 20, 30	6
Faktor ekstrinsik			
- Administrasi dan kebijakan perusahaan	35, 45	36, 46	4
- Penyeliaan	37, 47	38, 48	4
- Gaji	39, 49	40, 50	4
- Hubungan antar pribadi	41, 51, 55	42, 52	5
- Kondisi kerja	43, 53	44, 54	4
Jumlah	28	27	55

Penyusunan skala stres kerja disusun berdasarkan aspek stres kerja yaitu tekanan lingkungan fisik, tekanan individual, tekanan kelompok dan tekanan keorganisasian. Skala Stres kerja secara keseluruhan berjumlah 57 aitem dengan perincian 32 aitem berbentuk pernyataan *favourable* (F) dan 25 aitem berbentuk pernyataan *unfavourable* (UF). Persebaran aitem pada skala stres kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Rancangan Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

Aspek Stres Kerja	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
Tekanan lingkungan fisik - Lampu penerangan yang suram - Kegaduhan suara - Temperatur yang panas - Polusi udara	2, 10, 18, 25, 46	1, 9, 17, 26, 56	10
Tekanan Individual - Konflik peran - Ketidakpastian peran - Beban kerja yang berat - Beban tanggung jawab - Tidak adanya kemajuan karir	4, 12, 20, 28,33, 34, 36, 43, 44, 52, 54, 55	3, 11, 19, 27, 35, 47, 57	19
Tekanan kelompok - Hubungan kerja	6, 14, 22, 37, 38, 40, 42	5, 13, 21, 29, 30, 39, 41, 50, 51	16
Tekanan Keorganisasian - Pendapat / gagasan	8, 16, 24, 31, 32, 45, 48, 49	7, 15, 23, 53	12
Jumlah	32	25	57

3. *Try – Out* Alat Ukur

Pada penelitian ini, penelitian menggunakan *try out Preliminer*. Umumnya *try out* dikenakan pada sekelompok subjek yang karakteristiknya mendekati atau sama dengan responden yang hendak di teliti. Karena itu *try out* seringkali dilakukan dengan cara membagi populasi kedalam dua kelompok yang sama untuk kemudian salah satunya dipergunakan sebagai sampel penelitian yang sebenarnya. Dengan pelaksanaan *try out*, penelitian diharapkan dapat :

- a. Menghindari pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang kurang jelas maksudnya.

- b. Menghindari penggunaan kata-kata asing yang sulit dipahami.
- c. Mengecek ulang pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang mungkin terlewat.
- d. Menambah aitem yang masih kurang.
- e. Menghindarkan aitem yang tidak ada relevansinya dengan konsep variabel yang hendak diukur (Sutrisno Hadi, 2000, h.166).

4. Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba skala kepuasan kerja dan skala stres kerja dilaksanakan pada tanggal 14 Agustus 2004. Skala uji coba ini diberikan pada 50 subjek yang merupakan karyawan Perum Perhutani Kemadoh Bloro. Setelah pengambilan data dilakukan, selanjutnya hasil uji coba skala tersebut ditabulasikan untuk dilakukan analisis kesahihan butir dan uji reliabilitas alat ukur. Proses analisis dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 11,5.

5. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Hasil uji coba skala kepuasan kerja menghasilkan di dapat nilai korelasi antara 0,1067 sampai 0,6030 (Lihat Lampiran Data Try Out). Aitem yang dinyatakan sah memiliki angka nilai korelasi = 0,279 ($p < 0,05$). Berdasarkan uji coba tersebut, terdapat 48 aitem sah dan 7 aitem gugur. Persebaran aitem skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6
Sebaran Aitem Skala Kepuasan Kerja Hasil Uji Coba

Aspek	No. Aitem				Jumlah			
	sahih		gugur		sahih		Gugur	
	F	Uf	F	Uf	F	Uf	F	Uf
Faktor Instrinsik								
- Tanggung Jawab	1,11,21,31	2,12,22,32	-	-	4	4	0	0
- Kemajuan	3,23	14,24	13	4	2	2	1	1
- Pekerjaan itu sendiri	5,15,33	6,16,26,34	25	-	3	4	1	0
- Capaian	7,17,27	8,18,28	-	-	3	3	0	0
- Pengakuan	9,19,29	20,30	-	10	3	2	0	1
Faktor Ekstrensik								
- administrasi & kebijakan	35	36,46	45	-	1	2	1	0
- penyeliaan	37,47	38,48	-	-	2	2	0	0
- gaji	39,49	50	-	40	2	1	0	1
- hubungan antar pribadi	41,51,55	42	-	52	3	1	0	1
- kondisi kerja	43,53	44,54	-	-	2	2	0	0
					25	23	3	4
					48		7	

Keterangan:

F = *Favorable*

Uf = *Unfavorable*

Hasil analisa kesahihan butir stres kerja menghasilkan korelasi antara 0,1040 sampai 0,8219 (lihat lampiran Data *Try Out*). Nilai korelasi tersebut menunjukkan indeks daya benda aitem. Aitem yang dinyatakan sah memiliki angka nilai korelasi = 0,279 ($p < 0,05$). Berdasarkan uji coba tersebut, terdapat 49 aitem sah dan 8 aitem gugur.

Persebaran aitem skala stres kerja dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Sebaran Aitem Skala Stres Kerja Hasil Uji Coba

Aspek	No. Aitem				Jumlah			
	Sahih		Gugur		sahih		Gugur	
	F	Uf	F	Uf	F	Uf	F	Uf
Tekanan lingkungan fisik	2, 10, 25, 46	1, 9, 17, 56	18	26	4	4	1	1
Tekanan individual	4, 12, 20, 28, 33, 36, 43, 52, 54, 55	11, 19, 27, 35, 47, 57	34, 44	3	10	6	2	1
Tekanan kelompok	6, 14, 22, 37, 38, 40, 42	5, 13, 21, 29, 30, 50, 51	-	39, 41	7	7	0	2
Tekanan keorganisasian	16, 24, 31, 32, 45, 48, 49	7, 15, 23, 53	8	-	7	4	1	0
					28	21	4	4
					49		8	

Keterangan:

F = *Favorable*

Uf = *Unfavorable*

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas skala dilakukan terhadap aitem-aitem terpilih yang banyaknya disamakan dengan jumlah yang dispesifikasikan oleh *blue-print*. Metode analisa data untuk menguji skala kepuasan kerja dan skala stres kerja menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Analisa data reliabilitas skala kepuasan kerja dan skala stres kerja menggunakan program komputer SPSS versi 11,5. berdasarkan analisa tersebut diperoleh angka reabilitas skala kepuasan kerja yang menunjukkan $\alpha = 0,9101$, sedangkan hasil reliabilitas pada skala stres kerja menunjukkan $\alpha = 0,9342$ (lihat

lampiran *Data Try Out*), setelah diperoleh aitem sahih dan diketahui skala kepuasan kerja dan skala stres kerja reliabel, maka aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora pada tanggal 18 sampai 19 Agustus 2004 dengan menggunakan alat ukur skala kepuasan kerja dan skala stres kerja hasil uji coba. Adapun jumlah Skala yang digunakan sebagai objek penelitian berjumlah 80 eksemplar dan yang terkumpul berjumlah 60 eksemplar dan digunakan sebagai subjek penelitian.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *insidental sampling* dimana dalam teknik ini yang dijadikan anggota subjek penelitian adalah siapa saja yang kebetulan dijumpai ditempat penelitian dan sesuai dengan karakteristik populasi yang hendak diteliti.

Skala yang sudah diisi lengkap kemudian dinilai berdasarkan skor jawaban yang sudah dibuat oleh penulis. Dari 60 skala yang telah diberikan semuanya memenuhi syarat. karena responden menjawab keseluruhan skala yang diberikan. Nilai-nilai yang diperoleh masing-masing responden dimasukkan kedalam tabulasi sesuai nomer urut skala. Hal ini dilakukan untuk memepermudah pengadministrasian skoring dan tabulasi. Selanjutnya data tersebut dianalisis untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

C. Hasil Penelitian

Data yang di peroleh dari penelitian sebelum dianalisa, terlebih dahulu diuji asumsi sebagai syarat untuk dapat melakukan analisa data dengan teknik korelasi

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan stres kerja menunjukkan korelasi yang linear. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{lin} = 22,17944$ dengan tingkat signifikansi $0,0000$ dan $p < 0,05$. Perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada lampiran analisis uji linieritas.

2. Uji Hubungan Kepuasan kerja dan Stres Kerja

Pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan stres kerja menggunakan teknik statistik uji korelasi produk moment, dengan hasil koefisien korelasi sebesar $-0,526$ dan taraf signifikan $0,000$ ($p < 0,01$). Hasil korelasi dapat dilihat pada lampiran *correlations*.

Tabel 10
Uji Hubungan (Correlation) Kepuasan Kerja dan Stres Kerja

<i>Person Correlation</i>	Sig.	P
- 0,526	0,000	$P < 0,01$

Hasil analisa data tersebut menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif yang signifikan dengan skor stres kerja dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$) korelasi = $0,526$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora dapat teruji. Selain itu dari hasil analisis data diperoleh $r^2 = 0,27662$, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar $27,66\%$ dalam penanganan stres kerja, sumbangan tersebut dikategorikan sedikit karena berhubungan dengan hasil korelasi (*pearson correlation*) negatif yaitu skor

kepuasan kerja dengan skor stres kerja sebesar $-0,526$, sedangkan sisanya sebesar $72,34\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya : motivasi kerja dan kompensasi.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data tentang korelasi antara kepuasan kerja dengan stres kerja di dapat nilai *correlation* sebesar $-0,526$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja pada karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora. Hal ini didukung oleh Anoraga dan Suyati (1995, h.78) bahwa stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan sebagai hasilnya akan mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi dan stres.

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang berkaitan karena memang terjadi suatu kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Ketika manusia berada dalam pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan yang mengakibatkan ketegangan, maka stres akan muncul. dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja (Anoraga, 2001, h.112–113).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres timbul sebagai suatu hasil ketidak seimbangan antara persepsi orang mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangi tuntutan tersebut.

Hasil analisis data diperoleh r^2 sebesar 0,27662 yang berarti kepuasan kerja memberikan sumbangan sebesar 27,66 % dalam penanganan stres kerja, hal ini dikarenakan hasil uji korelasi (*pearson correlation*) menunjukkan angka negatif yaitu sebesar - 0,526, sedangkan sisanya sebesar 72,34 % dipengaruhi oleh variabel lain misalnya motivasi kerja dan kompensasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian lapangan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora. Hasil analisis data dengan teknik statistik uji korelasi menunjukkan nilai $-0,526$ dengan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin menurunkan stres kerja sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja semakin rendah maka akan semakin meningkatkan stres kerja.
2. Sumbangan efektif yang diberikan sebesar $0,27662$, artinya kepuasan kerja hanya mempengaruhi stres kerja sebesar $27,66\%$ sedang sisanya sebesar $72,34\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya : perilaku, kognisi dan fisiologis.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan stres kerja maka untuk mengurangi tingkat stres kerja, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan

kerja dengan cara memaksimalkan hal-hal yang membuat karyawan puas, sehingga stres dapat diminimalkan diantaranya dengan cara :

- a. Memberi beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan.
- b. Memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab (*job description*) karyawan.
- c. Memperhatikan pengembangan karier karyawan.
- d. Melibatkan peranan karyawan dalam kegiatan keorganisasian.
- e. Menjaga keharmonisan hubungan kerja antar karyawan dengan cara menanamkan rasa kepercayaan.
- f. Memberikan peningkatan kompensasi dan jaminan sosial bagi karyawan secara periodik (misalnya : peningkatan setiap tahun).

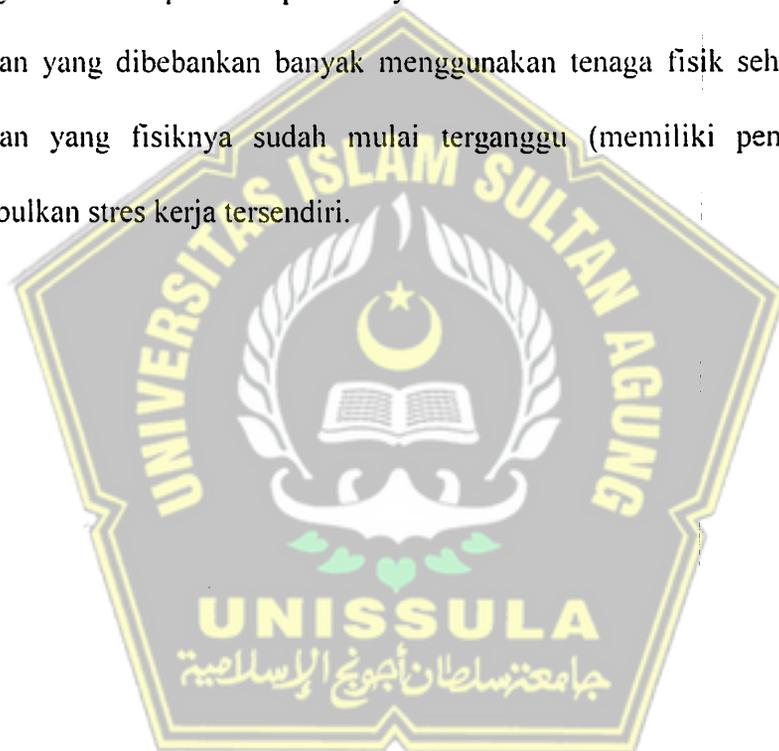
2. Bagi peneliti lain

Bila ada peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut mengenai kepuasan kerja dan stres kerja dapat dilakukan dengan mengambil sampel lain selain karyawan Perum Perhutani BKPH Kemadoh Blora yang lebih bervariasi dan disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang belum disertakan dalam penelitian ini seperti perilaku, kognisi dan fisiologis.

Perilaku dapat menyebabkan stres kerja karena kebiasaan berperilaku seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kegiatan kerja sehari-hari, sehingga seseorang dituntut untuk selalu bersikap disiplin dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Hal ini akan menimbulkan masalah bagi karyawan yang terbiasa bekerja tidak teratur sehingga kecenderungan ini akan mengakibatkan stres bagi karyawan.

Kognisi juga mempengaruhi stres kerja karena tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dalam mengambil keputusan dan berkonsentrasi dengan baik serta memiliki kepekaan terhadap segala bentuk kritikan. Akibatnya, untuk karyawan yang tidak memiliki kemampuan akan menjadikan karyawan menjadi frustrasi sehingga berakibat pada timbulnya stres kerja.

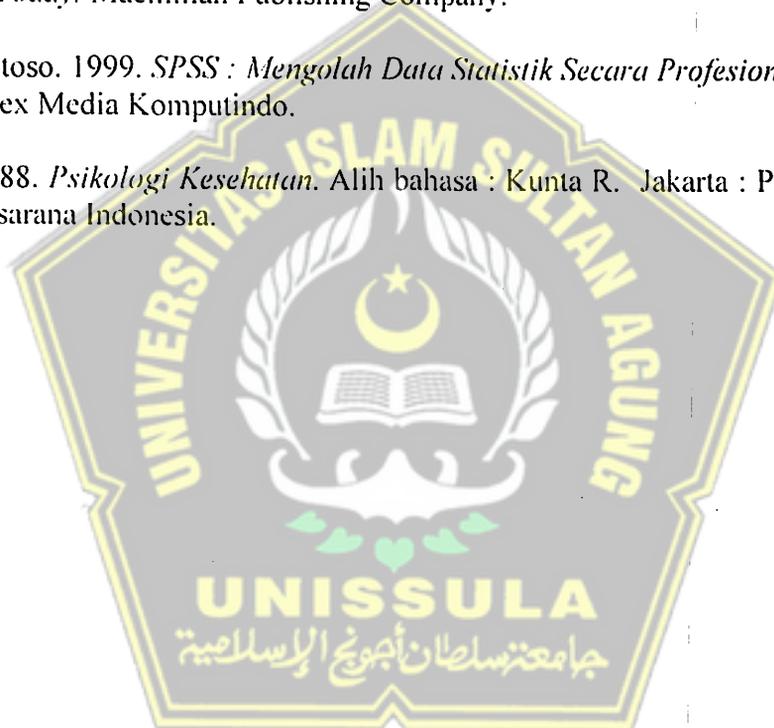
Fisiologis berpengaruh terhadap stres kerja karena kondisi fisik berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Apalagi pekerjaan yang dibebankan banyak menggunakan tenaga fisik sehingga untuk karyawan yang fisiknya sudah mulai terganggu (memiliki penyakit) akan menimbulkan stres kerja tersendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. 1985. *Teknik Penyusunan Alat Ukur*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Anoraga.1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P dan Suyati, S.1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Atkinson, L.R. Atkinson, C.R. Smith, R. Bem. J.D. 1997. *Pengantar Psikologi* Alih bahasa : Budiyanto FX. Jakarta : Interaksara.
- Atkinson, L.R. Atkinson, C.R. Hilgard, R.E. 1996. *Pengantar Psikologi*. Alih bahasa : Budiyanto FX. Jakarta : Erlangga
- Atkinson, J.M. 1997. *Mengatasi Stress di Tempat Kerja*. Alih bahasa : Budiyanto FX. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Azwar, S. 2001. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- _____. 1989. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Djarwanto, S. 1993. *Statistik Induktif*. Yogyakarta : BPFE.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres & Kepuasan Kerja*. PT. Pustaka Binama Presindo. Jakarta.
- Gibson, J. John. M. and Donnelly. 1992. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Alih Bahasa : Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. 1986, *Statistik 2*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- _____. 1989. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

- Jewel, L.N. and Marc Siegall. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Alih Bahasa : Hadyana dan Meitasari. Jakarta : Arcan.
- Mangkunegara, A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- ~ Martoyo. Susilo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
 - ~ Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Schultz, Duane P. and Sydney Ellen Schultz. 1994. New York : *Psychology and Work Today*. Macmillan Publishing Company.
- Singgih Santoso. 1999. *SPSS : Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- ~ Smet, B. 1988. *Psikologi Kesehatan*. Alih bahasa : Kunta R. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.



LAMPIRAN A

Try Out

(A – 1) Skala Kepuasan Kerja

(A – 2) Skala Stres Kerja



(A – 1) Skala Kepuasan Kerja



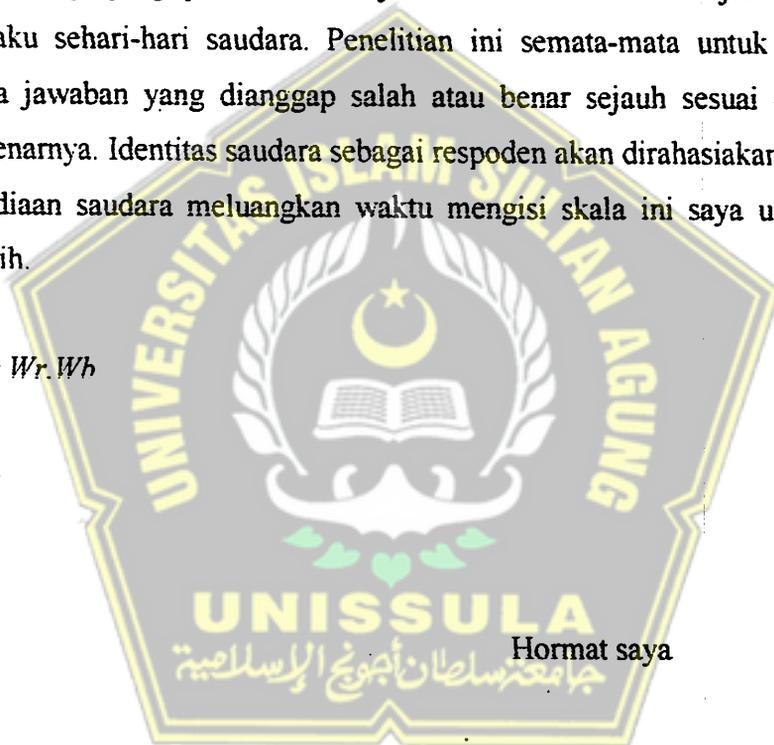
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya Kaligawe Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa fakultas Psikologi UNISSULA pada saat ini tengah menempuh semester akhir sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang pendidikan sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku sehari-hari saudara. Penelitian ini semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar sejauh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Identitas saudara sebagai responden akan dirahasiakan.

Atas kesediaan saudara meluangkan waktu mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualikum Wr.Wb



Nunung Indrawati R.

Nim. 07.2000.161

IDENTITAS :

Nama :

Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

Dihalaman berikut ini akan ada beberapa pernyataan yang harus anda jawab, untuk itu saya mengharapkan kesediaan anda untuk mengisi pernyataan ini. Sebelum menjawab pernyataan ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah sejujur-jujurnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda silang (X) pada :

SS : Jika jawaban tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda

S : Jika jawaban tersebut **Sesuai** dengan diri anda

TS : Jika jawaban tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda

STS : Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda

3. Bila anda merasa jawaban yang telah anda silang tidak sesuai dengan diri anda, dapat mencoret dan menggantinya dengan jawaban baru yang sesuai dengan memberi tanda silang (X)

Contoh :

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ STS

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ ~~STS~~

4. Perhatikan pada waktu pengisian jawaban, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan
5. Semua jawaban anda dapat diterima dan tidak ada jawaban yang salah serta jawaban anda dirahasiakan.

SELAMAT Mengerjakan

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal	SS	S	TS	STS
2	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja	SS	S	TS	STS
3	Adanya promosi di perusahaan membuat saya bersemangat dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Saya kecewa hasil kerja saya tidak menunjang promosi karier	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya tekuni selama ini	SS	S	TS	STS
6	Saya merasa kurang tertarik dengan pekerjaan saya selama ini	SS	S	TS	STS
7	Saya cukup senang dengan prestasi yang telah saya raih selama ini dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
8	Saya kecewa karena selama bekerja saya belum dapat mencapai target prestasi kerja saya	SS	S	TS	STS
9	Saya merasa senang karena bakat dan ketrampilan saya selalu dihargai oleh teman kerja saya	SS	S	TS	STS
10	Saya merasa kecewa karena bakat dan ketrampilan saya kurang dihargai oleh teman kerja saya	SS	S	TS	STS
11	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS
12	Saya enggan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS
13	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang memberi peluang pada saya untuk menaikkan status sosial saya	SS	S	TS	STS
14	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang kurang memberi peluang pada saya untuk menaikkan status sosial saya	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa mudah untuk mengambil keputusan terhadap permasalahan yang ada di pekerjaan	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa kesulitan untuk menghadapi permasalahan yang ada di pekerjaan	SS	S	TS	STS
17	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan bakat dan ketrampilan saya	SS	S	TS	STS
18	Pekerjaan yang saya tekuni kurang sesuai dengan bakat dan ketrampilan saya	SS	S	TS	STS
19	Saya selaku berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan penting di perusahaan	SS	S	TS	STS
20	Saya kurang berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan penting di perusahaan	SS	S	TS	STS
21	Dalam bekerja saya tahu apa yang harus saya lakukan dan bagaimana kelanjutannya	SS	S	TS	STS
22	Dalam bekerja saya sering bingung mengenai tugas-tugas yang harus saya kerjakan	SS	S	TS	STS
23	Saya merasa kualitas kerja saya telah optimal	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa kualitas kerja saya belum optimal	SS	S	TS	STS
25	Saya merasa mudah untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
26	Saya kurang dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
27	Dalam bekerja saya selalu berorientasi pada pencapaian prestasi yang tinggi	SS	S	TS	STS
28	Saya kurang yakin bahwa saya dapat bekerja dengan lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
29	Rekan kerja selalu menghargai hasil kerja yang saya lakukan selama ini	SS	S	TS	STS
30	Saya selalu dimusuhi rekan kerja	SS	S	TS	STS
31	Meskipun hampir sakit saya enggan untuk membolos kerja	SS	S	TS	STS
32	Saya sering enggan untuk berangkat kerja	SS	S	TS	STS
33	Saya tidak pernah berfikir untuk pindah ke tempat lain	SS	S	TS	STS
34	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
35	Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di tempat kerja saya sudah optimal	SS	S	TS	STS
36	Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di tempat kerja saya belum optimal	SS	S	TS	STS
37	Atasan saya selalu obyektif dalam menilai prestasi kerja karyawannya	SS	S	TS	STS
38	Atasan saya kurang obyektif dalam menilai prestasi kerja karyawannya	SS	S	TS	STS
39	Upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	SS	S	TS	STS
40	Upah yang saya terima di tempat kerja belum sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	SS	S	TS	STS
41	Atasan saya sering memberi nasehat agar pekerjaan saya berjalan lancar	SS	S	TS	STS
42	Atasan saya sering marah-marah apabila pekerjaan saya tidak benar	SS	S	TS	STS
43	Saya merasa tenteram dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
44	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya selama ini	SS	S	TS	STS
45	Saya merasa jaminan sosial yang diberikan perusahaan sangat memuaskan	SS	S	TS	STS
46	Saya merasa jaminan sosial yang diberikan di tempat kerja saya belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya tanggung	SS	S	TS	STS
47	Atasan saya selalu obyektif dalam pemberian kesempatan promosi karyawan disesuaikan dengan prosedur dari perusahaan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
48	Saya rasa atasan saya kurang obyektif dalam pemberian kesempatan promosi karyawan	SS	S	TS	STS
49	Upah yang saya terima di tempat kerja sudah dapat mencukupi kebutuhan selama ini	SS	S	TS	STS
50	Upah yang saya terima di tempat kerja belum dapat mencukupi kebutuhan selama ini	SS	S	TS	STS
51	Saya selalu menghormati dan menghargai atasan saya	SS	S	TS	STS
52	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang lancar	SS	S	TS	STS
53	Bekerja di lapangan membuat saya tidak mudah bosan	SS	S	TS	STS
54	Saya enggan bekerja di lapangan	SS	S	TS	STS
55	Atasan saya tidak pernah meralahkan pekerjaan saya yang kurang di depan rekan kerja atau karyawan lain	SS	S	TS	STS



(A – 2) Skala Stres Kerja



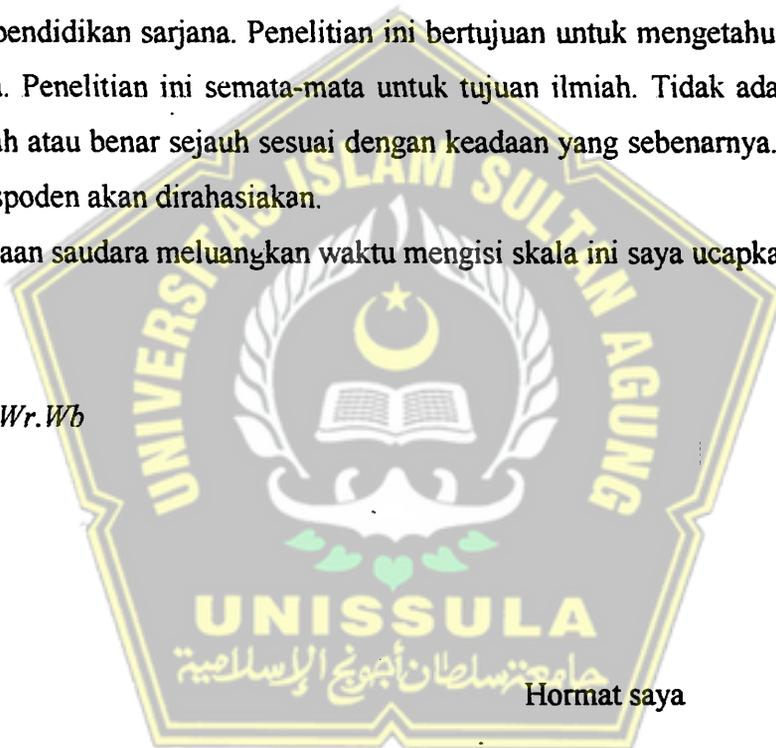
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya kaligawe Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa fakultas Psikologi UNISSULA pada saat ini tengah menempuh semester akhir sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang pendidikan sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku sehari-hari saudara. Penelitian ini semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar sejauh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Identitas saudara sebagai responden akan dirahasiakan.

Atas kesediaan saudara meluangkan waktu mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualikum Wr.Wb



Hormat saya

Nunung Indrawati R.

Nim. 07.2000.161

IDENTITAS :

Nama :

Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

Dihalaman berikut ini akan ada beberapa pernyataan yang harus anda jawab, untuk itu saya mengharapkan kesediaan anda untuk mengisi pernyataan ini. Sebelum menjawab pernyataan ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah sejujur-jujurnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda silang (X) pada :

SS : Jika jawaban tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda

S : Jika jawaban tersebut **Sesuai** dengan diri anda

TS : Jika jawaban tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda

STS : Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda

3. Bila anda merasa jawaban yang telah anda silang tidak sesuai dengan diri anda, dapat mencoret dan menggantinya dengan jawaban baru yang sesuai dengan memberi tanda silang (X)

Contoh :

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ STS

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ ~~STS~~

4. Perhatikan pada waktu pengisian jawaban, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan
5. Semua jawaban anda dapat diterima dan tidak ada jawaban yang salah serta jawaban anda dirahasiakan.

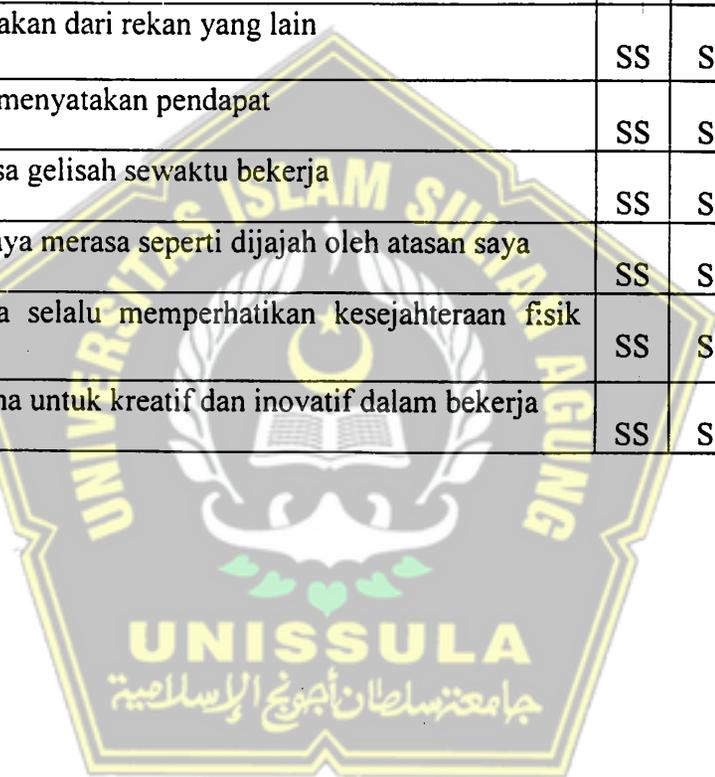
SELAMAT Mengerjakan

SKALA STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Suasana pekerjaan yang saya tekuni sangat nyaman	SS	S	TS	STS
2	Lampu penerangan di tempat saya bekerja suram	SS	S	TS	STS
3	Saya senang terhadap kebijakan kepala bagian yang tidak membedakan status kerja	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak pernah diperhatikan kepala bagian bila saya berhasil melaksanakan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
5	Saya dibantu oleh rekan kerja saya apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Rekan-rekan saya egois sehingga saya selalu bekerja sendirian	SS	S	TS	STS
7	Saya berani menyatakan protes bila pimpinan saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
8	Usulan saya mengenai pembenahan tugas selalu ditolak oleh kepala bagian	SS	S	TS	STS
9	Bekerja di tempat terbuka membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
10	Bekerja di tempat terbuka dengan kondisi becek di musim hujan membuat saya enggan melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan yang dibebankan pada saya telah sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan	SS	S	TS	STS
12	Kerja shift malam membuat saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat	SS	S	TS	STS
13	Kerja sama dalam anggota kelompok saya terjalin dengan baik	SS	S	TS	STS
14	Saya tertekan apabila anggota kelompok saya saling bermusuhan	SS	S	TS	STS
15	Keberadaan saya mengemukakan pendapat dalam rapat kerja selalu dihormati dan dihargai	SS	S	TS	STS
16	Saya kehilangan semangat akibat adanya tekanan pekerjaan yang tidak sesuai	SS	S	TS	STS
17	Suhu udara yang panas membuat saya kurang nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
18	Cuaca yang tidak mendukung membuat saya tidak bisa menjalankan kegiatan dan ini menguntungkan bagi saya	SS	S	TS	STS
19	Saya berani bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
20	Saya selalu menghindar apabila menemukan pekerjaan yang berat	SS	S	TS	STS
21	Rekan-rekan kerja saling tolong menolong apabila ada yang sakit	SS	S	TS	STS
22	Saya merasa tidak senang pada atasan saya	SS	S	TS	STS
23	Hasil dalam rapat kerja menambah pengetahuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
24	Saya kurang memperhatikan keberadaan orang lain di tempat kerja	SS	S	TS	STS
25	Saya merasa kurang menyukai lingkungan kerja saya	SS	S	TS	STS
26	Saya cemas apabila asap sampah dihutan dapat menimbulkan kebakaran	SS	S	TS	STS
27	Pekerjaan yang saya lakukan menunjang karier saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
28	Hasil kerja saya selama ini tidak menunjang prestasi yang saya inginkan	SS	S	TS	STS
29	Saya senang terhadap kerja sama dengan rekan kerja selama ini	SS	S	TS	STS
30	Apabila saya mengalami kesulitan saya tidak tergantung pada rekan kerja	SS	S	TS	STS
31	Hasil rapat kerja kurang dapat menambah pengetahuan saya	SS	S	TS	STS
32	Pendapat saya dalam rapat kerja selalu ditentang atasan saya	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
34	Saya kurang berminat terhadap tugas yang dibebankan pada saya	SS	S	TS	STS
35	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
36	Saya merasa tertekan oleh waktu bila sedang berada di tempat kerja	SS	S	TS	STS
37	Saya kurang senang terhadap teman yang sok mengatur	SS	S	TS	STS
38	Saya merasa teman-teman tidak bisa diajak kerjasama	SS	S	TS	STS
39	Teman-teman sangat memahami saya	SS	S	TS	STS
40	Saya merasa sulit bersaing dengan teman sekerja saya	SS	S	TS	STS
41	Saya merasa mampu melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan pada saya	SS	S	TS	STS
42	Saya merasa kurang mampu melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan pada saya	SS	S	TS	STS
43	Saya sering tidak hadir di tempat kerja	SS	S	TS	STS
44	Saya sering pulang lebih awal dengan berbagai alasan	SS	S	TS	STS
45	Saya merasa kurang loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
46	Selama ini saya merasa terlalu banyak bekerja	SS	S	TS	STS
47	Saya merasa ketrampilan yang saya miliki tidak cocok untuk pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
48	Saya selalu dikritik oleh atasan dan teman kerja saya	SS	S	TS	STS
49	Atasan saya sulit untuk didekati	SS	S	TS	STS
50	Saya dan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan pada kami	SS	S	TS	STS
51	Sekretaris sering mendukung saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
52	Saya merasa dibedakan dari rekan yang lain	SS	S	TS	STS
53	Saya berani untuk menyatakan pendapat	SS	S	TS	STS
54	Kadang saya merasa gelisah sewaktu bekerja	SS	S	TS	STS
55	Sewaktu bekerja saya merasa seperti dijajah oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
56	Tempat kerja saya selalu memperhatikan kesejahteraan fisik karyawannya	SS	S	TS	STS
57	Saya selalu berusaha untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B

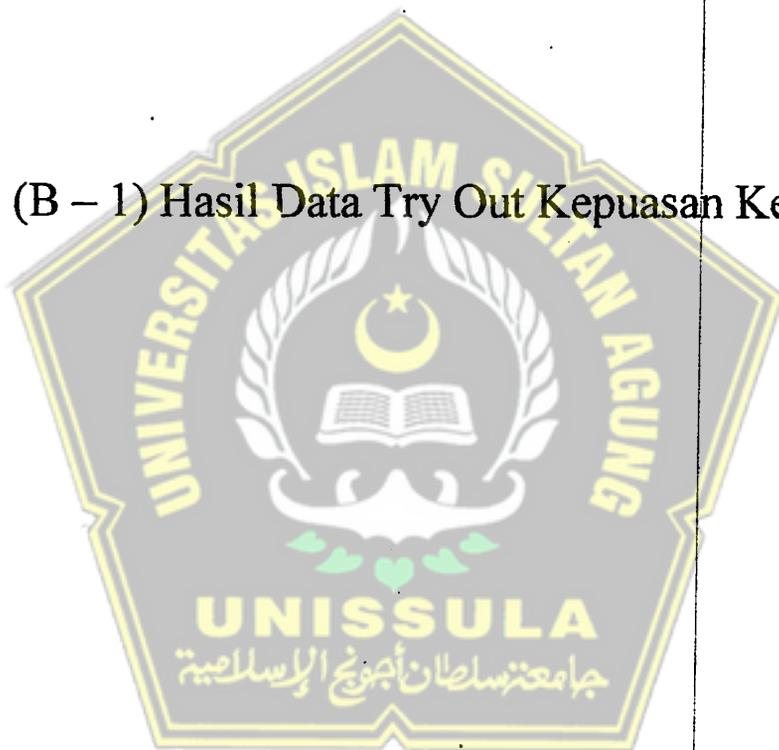
Hasil Data Try Out

(B – 1) Hasil Data Try Out Kepuasan Kerja

(B – 2) Hasil Data Try Out Stres Kerja



(B – 1) Hasil Data Try Out Kepuasan Kerja

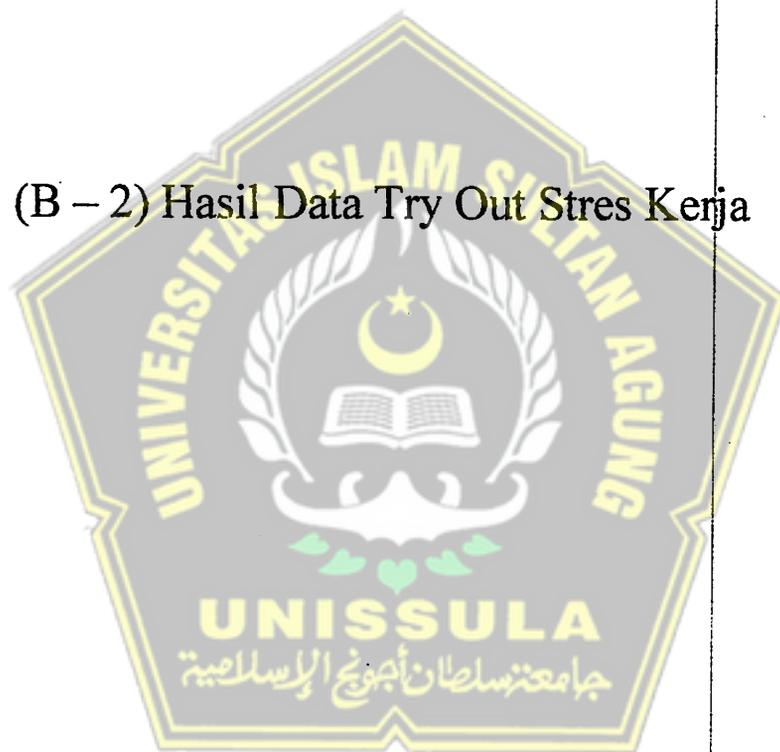


	item																			
1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
3	4	1	1	2	3	3	4	4	4	2	1	2	4	3	3	1	2	3	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	1
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
8	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
10	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	2	2	2	3	4	3	4	2	2	1	4	4	2	2	3	2	2	4	4
14	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4
19	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3
20	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3
21	4	3	3	3	3	4	1	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	3
22	4	3	2	3	3	2	1	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	3
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
24	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3
32	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
33	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
36	3	4	2	1	3	3	3	3	2	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
37	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4
39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
40	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4
41	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
43	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	1	4
44	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	1	3	4	1	2	3	3	3	4
45	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
46	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
47	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
48	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2

		Aten																		
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3
2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4
3	4	3	2	1	4	4	4	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
8	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
9	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
10	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
11	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4
13	3	1	2	2	4	4	4	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4
14	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
15	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
16	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
19	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4
20	2	3	4	4	4	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
21	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3
22	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
23	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
25	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
26	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
27	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
33	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
35	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
36	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
37	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4
39	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2
40	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
41	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
42	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
43	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
44	4	2	1	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3
45	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	3
46	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
47	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
49	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
50	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4

		Aten										Total						
	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	
1	3	3	4	3	1	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	170
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	189
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	4	4	3	159
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	173
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	175
6	3	1	3	1	2	2	2	3	4	3	1	1	2	3	3	4	3	148
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	174
8	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	197
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	172
10	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	161
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	162
12	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	194
13	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	4	4	3	142
14	2	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	190
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	180
16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	163
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	175
18	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	191
19	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	173
20	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	170
21	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	165
22	3	3	2	2	3	3	2	2	1	4	3	4	2	3	2	3	3	144
23	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	155
24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	183
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	170
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	156
27	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	155
29	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	166
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	161
31	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	153
32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	163
33	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	162
34	3	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	187
35	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	143
36	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	1	4	4	4	159
37	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	181
38	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	161
39	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	184
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	161
41	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	165
42	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	160
43	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	188
44	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	149
45	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	188
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	186
47	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	171
48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	193
49	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	167
50	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	175

(B – 2) Hasil Data Try Out Stres Kerja



Skala | Stres Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4
2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
3	2	1	3	4	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	2
4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4
6	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3
7	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
9	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
10	3	2	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3
11	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4
12	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2
13	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4
14	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
15	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
16	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4
17	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4
18	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	1	4	4	2	3	4
19	4	3	3	4	3	4	2	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
20	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
21	3	2	2	1	4	2	2	4	2	1	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	3
22	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3
24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3
25	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
26	4	2	4	3	2	4	3	4	2	1	3	1	3	3	4	2	3	4	3	3	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
28	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
29	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
30	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
31	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	3
32	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4
33	3	1	4	3	3	2	4	4	1	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3
34	4	2	3	3	1	1	2	4	2	1	4	3	3	2	1	3	4	3	1	3	4
35	4	3	4	4	2	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4
36	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4
37	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4
38	4	3	4	4	3	4	2	4	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
39	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4
40	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	1	4
41	4	3	3	3	4	4	2	4	3	1	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4
42	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2
43	4	3	4	4	3	4	2	3	3	1	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4
44	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
45	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
46	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
48	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4
49	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
50	2	1	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4

	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
1	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
3	1	3	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	4	2	2	3
4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
5	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
6	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	2	4	2
7	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	2	4
8	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4
9	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4
10	2	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3
11	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3
12	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2
13	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4
14	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3
16	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	3
17	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	4	2	2	3
18	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3
20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3
21	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	1	2	4
22	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
23	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3
24	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
25	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
26	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
27	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
28	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3
29	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3
30	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3
31	2	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3
32	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	2	3
33	1	3	3	3	2	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4
34	2	2	1	2	1	4	2	3	3	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
36	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3
37	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3
38	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3
39	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
40	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4
41	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3
42	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3
43	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4
44	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4
45	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	3	3
47	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	2	3
48	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3
49	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
50	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	4	3

Skala I Stres Kerja

	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	Tot
1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	197
2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	199
3	2	3	3	4	3	4	4	1	2	3	1	4	4	2	4	4	169
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	160
5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	186
6	3	4	2	3	3	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	1	163
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	189
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	205
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	183
10	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	171
11	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	175
12	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	193
13	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	188
14	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	1	4	3	3	202
15	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	196
16	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	182
17	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	178
18	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	180
19	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	1	4	3	4	3	2	179
20	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	195
21	3	2	4	3	2	2	3	3	1	2	4	3	3	3	3	2	157
22	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	163
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	179
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	179
25	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	186
26	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	169
27	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	157
28	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	182
29	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	182
30	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	163
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	178
32	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	182
33	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	174
34	4	1	4	1	4	2	1	1	1	2	2	4	4	1	3	3	136
35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	198
36	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	193
37	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	176
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	204
39	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	190
40	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	190
41	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	175
42	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	1	1	186
43	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	167
44	3	4	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	185
45	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	1	1	184
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	197
47	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	202
48	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	196
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	191
50	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	183
	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	182



LAMPIRAN C

Skala dan Data Penelitian



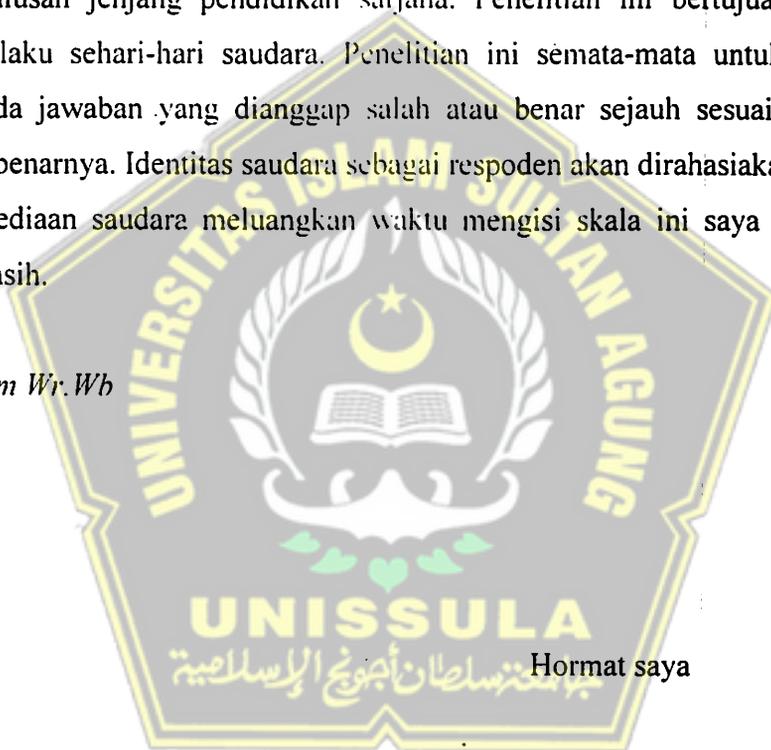
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya Kaligawe Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa fakultas Psikologi UNISSULA pada saat ini tengah menempuh semester akhir sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang pendidikan sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku sehari-hari saudara. Penelitian ini semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar sejauh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Identitas saudara sebagai responden akan dirahasiakan.

Atas kesediaan saudara meluangkan waktu mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualikum Wr.Wb



Hormat saya

Nunung Indrawati R.

Nim. 07.2000.161

IDENTITAS :

Nama :

Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

Dihalaman berikut ini akan ada beberapa pernyataan yang harus anda jawab. Untuk itu saya mengharapkan kesediaan anda untuk mengisi pernyataan ini. Sebelum menjawab pernyataan ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah sejujur-jujurnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda silang (X) pada :

SS : Jika jawaban tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda

S : Jika jawaban tersebut **Sesuai** dengan diri anda

TS : Jika jawaban tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda

STS : Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda

3. Bila anda merasa jawaban yang telah anda silang tidak sesuai dengan diri anda, dapat mencoret dan menggantinya dengan jawaban baru yang sesuai dengan memberi tanda silang (X)

Contoh :

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ STS

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ ~~STS~~

4. Perhatikan pada waktu pengisian jawaban, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan
5. Semua jawaban anda dapat diterima dan tidak ada jawaban yang salah serta jawaban anda dirahasiakan.

SELAMAT Mengerjakan

SKALA KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal	SS	S	TS	STS
2	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja	SS	S	TS	STS
3	Adanya promosi di perusahaan membuat saya bersemangat dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya tekuni selama ini	SS	S	TS	STS
5	Saya merasa kurang tertarik dengan pekerjaan saya selama ini	SS	S	TS	STS
6	Saya cukup senang dengan prestasi yang telah saya raih selama ini dalam pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
7	Saya kecewa karena selama bekerja saya belum dapat mencapai target prestasi kerja saya	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa senang karena bakat dan ketrampilan saya selalu dihargai oleh teman kerja saya	SS	S	TS	STS
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS
10	Saya enggan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang kurang memberi peluang pada saya untuk menaikkan status sosial saya	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa mudah untuk mengambil keputusan terhadap permasalahan yang ada di pekerjaan	SS	S	TS	STS
13	Saya merasa kesulitan untuk menghadapi permasalahan yang ada di pekerjaan	SS	S	TS	STS
14	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan bakat dan ketrampilan saya	SS	S	TS	STS
15	Pekerjaan yang saya tekuni kurang sesuai dengan bakat dan ketrampilan saya	SS	S	TS	STS
16	Saya selaku berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan penting di perusahaan	SS	S	TS	STS
17	Saya kurang berperan aktif dalam pelaksanaan kegiatan penting di perusahaan	SS	S	TS	STS
18	Dalam bekerja saya tahu apa yang harus saya lakukan dan bagaimana kelanjutannya	SS	S	TS	STS
19	Dalam bekerja saya sering bingung mengenai tugas-tugas yang harus saya kerjakan	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa kualitas kerja saya telah optimal	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa kualitas kerja saya belum optimal	SS	S	TS	STS
22	Saya kurang dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
23	Dalam bekerja saya selalu berorientasi pada pencapaian prestasi yang tinggi	SS	S	TS	STS
24	Saya kurang yakin bahwa saya dapat bekerja dengan lebih baik lagi	SS	S	TS	STS
25	Rekan kerja selalu menghargai hasil kerja yang saya lakukan selama ini	SS	S	TS	STS
26	Saya selalu dimusuhi rekan kerja	SS	S	TS	STS
27	Meskipun hampir sakit saya enggan untuk membolos kerja	SS	S	TS	STS
28	Saya sering enggan untuk berangkat kerja	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak pernah berfikir untuk pindah ke tempat lain	SS	S	TS	STS
30	Saya lebih suka mengerjakan pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
31	Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di tempat kerja saya sudah optimal	SS	S	TS	STS
32	Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat di tempat kerja saya belum optimal	SS	S	TS	STS
33	Atasan saya selalu obyektif dalam menilai prestasi kerja karyawannya	SS	S	TS	STS
34	Atasan saya kurang obyektif dalam menilai prestasi kerja karyawannya	SS	S	TS	STS
35	Upah yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	SS	S	TS	STS
36	Atasan saya sering memberi nasehat agar pekerjaan saya berjalan lancar	SS	S	TS	STS
37	Atasan saya sering marah-marah apabila pekerjaan saya tidak benar	SS	S	TS	STS
38	Saya merasa tenteram dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
39	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya selama ini	SS	S	TS	STS
40	Saya merasa jaminan sosial yang diberikan di tempat kerja saya belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya tanggung	SS	S	TS	STS
41	Atasan saya selalu obyektif dalam pemberian kesempatan promosi karyawan disesuaikan dengan prosedur dari perusahaan	SS	S	TS	STS
42	Saya rasa atasan saya kurang obyektif dalam pemberian kesempatan promosi karyawan	SS	S	TS	STS
43	Upah yang saya terima di tempat kerja sudah dapat mencukupi kebutuhan selama ini	SS	S	TS	STS
44	Upah yang saya terima di tempat kerja belum dapat mencukupi kebutuhan selama ini	SS	S	TS	STS
45	Saya selalu menghormati dan menghargai atasan saya	SS	S	TS	STS
46	Bekerja di lapangan membuat saya tidak mudah bosan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
47	Saya enggan bekerja di lapangan	SS	S	TS	STS
48	Atasan saya tidak pernah menyalahkan pekerjaan saya yang kurang di depan rekan kerja atau karyawan lain	SS	S	TS	STS



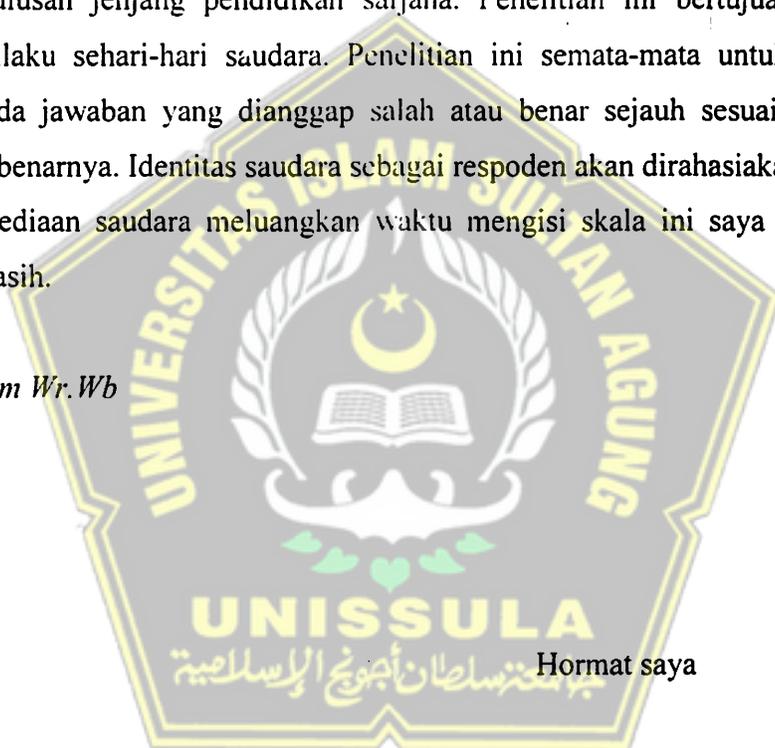
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jl. Raya Kaligawe Semarang

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya mahasiswa fakultas Psikologi UNISSULA pada saat ini tengah menempuh semester akhir sedang melakukan penelitian untuk skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang pendidikan sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perilaku sehari-hari saudara. Penelitian ini semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang dianggap salah atau benar sejauh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Identitas saudara sebagai responden akan dirahasiakan.

Atas kesediaan saudara meluangkan waktu mengisi skala ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualikum Wr.Wb



Nunung Indrawati R.

Nim. 07.2000.161

IDENTITAS :

Nama :

Usia :

PETUNJUK Pengerjaan

Dihalaman berikut ini akan ada beberapa pernyataan yang harus anda jawab, untuk itu saya mengharapkan kesediaan anda untuk mengisi pernyataan ini. Sebelum menjawab pernyataan ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah sejujur-jujurnya
2. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda silang (X) pada :

SS : Jika jawaban tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri anda

S : Jika jawaban tersebut **Sesuai** dengan diri anda

TS : Jika jawaban tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri anda

STS : Jika jawaban tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri anda

3. Bila anda merasa jawaban yang telah anda silang tidak sesuai dengan diri anda, dapat mencoret dan menggantinya dengan jawaban baru yang sesuai dengan memberi tanda silang (X)

Contoh :

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ STS

Saya menyukai pekerjaan saya selama ini SS S ~~TS~~ ~~STS~~

4. Perhatikan pada waktu pengisian jawaban, jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan
5. Semua jawaban anda dapat diterima dan tidak ada jawaban yang salah serta jawaban anda dirahasiakan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Suasana pekerjaan yang saya tekuni sangat nyaman	SS	S	TS	STS
2	Lampu penerangan di tempat saya bekerja suram	SS	S	TS	STS
3	Saya tidak pernah diperhatikan kepala bagian bila saya berhasil melaksanakan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
4	Saya dibantu oleh rekan kerja saya apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
5	Rekan-rekan saya egois sehingga saya selalu bekerja sendirian	SS	S	TS	STS
6	Saya berani menyatakan protes bila pimpinan saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
7	Bekerja di tempat terbuka membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
8	Bekerja di tempat terbuka dengan kondisi becek di musim hujan membuat saya enggan melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
9	Pekerjaan yang dibebankan pada saya telah sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan	SS	S	TS	STS
10	Kerja shift malam membuat saya tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat	SS	S	TS	STS
11	Kerja sama dalam anggota kelompok saya terjalin dengan baik	SS	S	TS	STS
12	Saya tertekan apabila anggota kelompok saya saling bermusuhan	SS	S	TS	STS
13	Keberadaan saya mengemukakan pendapat dalam rapat kerja selalu dihormati dan dihargai	SS	S	TS	STS
14	Saya kehilangan semangat akibat adanya tekanan pekerjaan yang tidak sesuai	SS	S	TS	STS
15	Suhu udara yang panas membuat saya kurang nyaman dalam bekerja	SS	S	TS	STS
16	Saya berani bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
17	Saya selalu menghindar apabila menemukan pekerjaan yang berat	SS	S	TS	STS
18	Rekan-rekan kerja saling tolong menolong apabila ada yang sakit	SS	S	TS	STS
19	Saya merasa tidak senang pada atasan saya	SS	S	TS	STS
20	Hasil dalam rapat kerja menambah pengetahuan yang saya miliki	SS	S	TS	STS
21	Saya kurang memperhatikan keberadaan orang lain di tempat kerja	SS	S	TS	STS
22	Saya merasa kurang menyukai lingkungan kerja saya	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
23	Pekerjaan yang saya lakukan menunjang karier saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
24	Hasil kerja saya selama ini tidak menunjang prestasi yang saya inginkan	SS	S	TS	STS
25	Saya senang terhadap kerja sama dengan rekan kerja selama ini	SS	S	TS	STS
26	Apabila saya mengalami kesulitan saya tidak tergantung pada rekan kerja	SS	S	TS	STS
27	Hasil rapat kerja kurang dapat menambah pengetahuan saya	SS	S	TS	STS
28	Pendapat saya dalam rapat kerja selalu ditentang atasan saya	SS	S	TS	STS
29	Saya merasa terbebani dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya	SS	S	TS	STS
30	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
31	Saya merasa tertekan oleh waktu bila sedang berada di tempat kerja	SS	S	TS	STS
32	Saya kurang senang terhadap teman yang sok mengatur	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa teman-teman tidak bisa diajak kerjasama	SS	S	TS	STS
34	Saya merasa sulit bersaing dengan teman sekerja saya	SS	S	TS	STS
35	Saya merasa kurang mampu melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan pada saya	SS	S	TS	STS
36	Saya sering tidak hadir di tempat kerja	SS	S	TS	STS
37	Saya merasa kurang loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
38	Selama ini saya merasa terlalu banyak bekerja	SS	S	TS	STS
39	Saya merasa ketrampilan yang saya miliki tidak cocok untuk pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
40	Saya selalu dikritik oleh atasan dan teman kerja saya	SS	S	TS	STS
41	Atasan saya sulit untuk didekati	SS	S	TS	STS
42	Saya dan rekan kerja sama-sama bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan pada kami	SS	S	TS	STS
43	Sekretaris sering mendukung saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
44	Saya merasa dibedakan dari rekan yang lain	SS	S	TS	STS
45	Saya berani untuk menyatakan pendapat	SS	S	TS	STS
46	Kadang saya merasa gelisah sewaktu bekerja	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
47	Sewaktu bekerja saya merasa seperti dijajah oleh atasan saya	SS	S	TS	STS
48	Tempat kerja saya selalu memperhatikan kesejahteraan fisik karyawannya	SS	S	TS	STS
49	Saya selalu berusaha untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja	SS	S	TS	STS



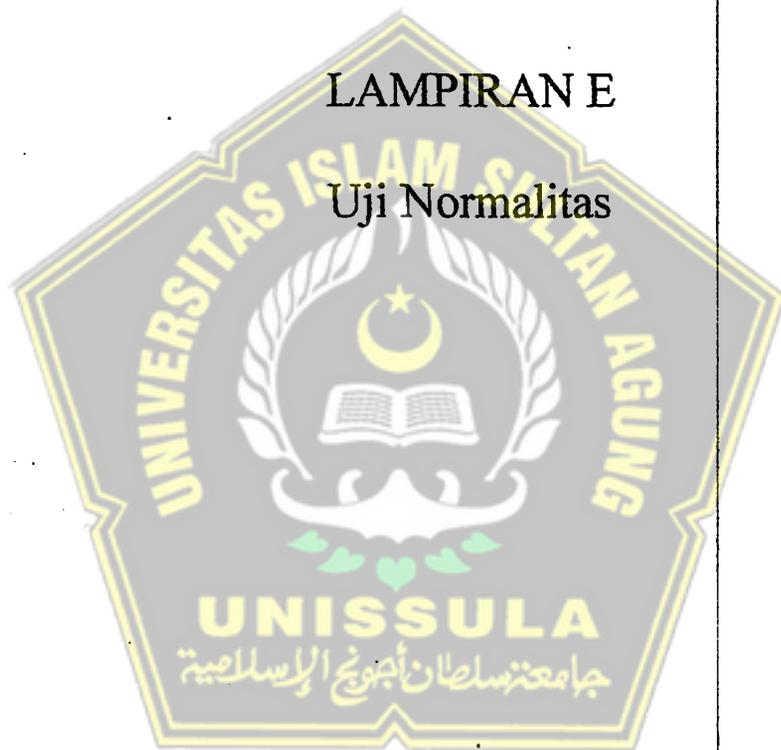
	Aitem																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3
2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	3	1	3	3	1	1	3
6	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	1	4	4
7	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3
11	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
12	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3
13	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
18	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3
19	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4
23	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	4
25	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4
26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4
27	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3
35	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
38	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3
39	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
40	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2
44	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
45	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2
46	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4
48	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
49	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4
51	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
52	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3
53	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2
56	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4
57	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
59	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3

Data Penilaian Stres Kerja

	Atam																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	
2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4
3	4	1	1	2	3	2	4	4	3	2	1	2	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	2	1	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4
5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
6	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	1	3	3	1	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	3	2	4	4	3	1	2	2	2	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
10	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
11	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
12	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	2	3	1	4	4
13	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4
14	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2
15	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
19	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
20	1	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4
21	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	4	2	2	2	4	3
22	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	2	4	2	1	3	4	2	2	2	4	3
23	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
24	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
25	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
26	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
29	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
30	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
31	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3
32	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
33	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34	3	2	3	1	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
35	3	3	3	1	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3
36	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
37	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3
38	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
39	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
40	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	1	3
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
42	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2
43	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3
44	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3
45	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
46	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4
48	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
49	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
50	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4
51	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
52	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3
53	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
54	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4
55	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
56	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3
57	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
58	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	4	2	1	3	4	2	2	2	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3
60	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3

LAMPIRAN E

Uji Normalitas



LAMPIRAN D

Uji Normalitas



Uji Normalitas

NPar Tests

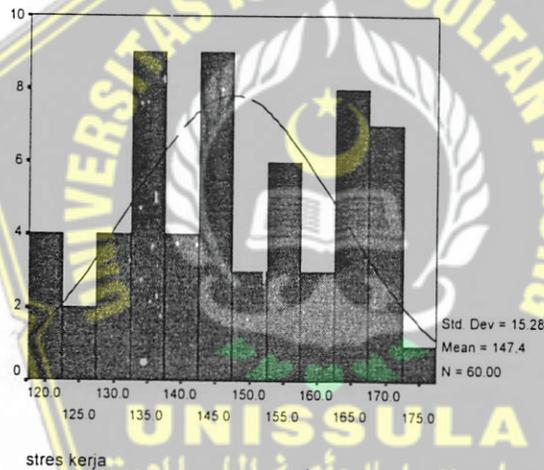
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stres kerja	kepuasan kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	147.42	157.65
	Std. Deviation	15.275	11.397
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.115
	Positive	.109	.089
	Negative	-.113	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.874	.893
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.402

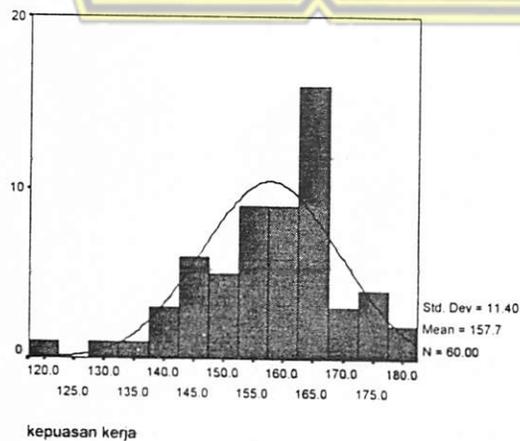
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Grafik Normalitas Data stres Kerja



Grafik Normalitas Data Kepuasan Kerja



LAMPIRAN E

Uji Linieritas



Analisis Uji Linieritas

Dependent variable.. X

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R .52595
R Square .27662
Adjusted R Square .26415
Standard Error 13.10333

Analysis of Variance:

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	3808.1469	3808.1469
Residuals	58	9958.4364	171.6972

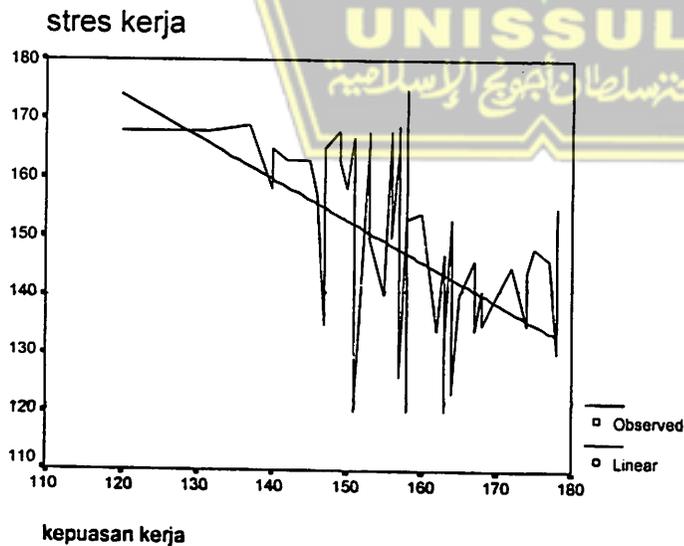
F = 22.17944 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
Y	-.704919	.149680	-.525949	-4.710	.0000
(Constant)	258.547096	23.657608		10.929	.0000

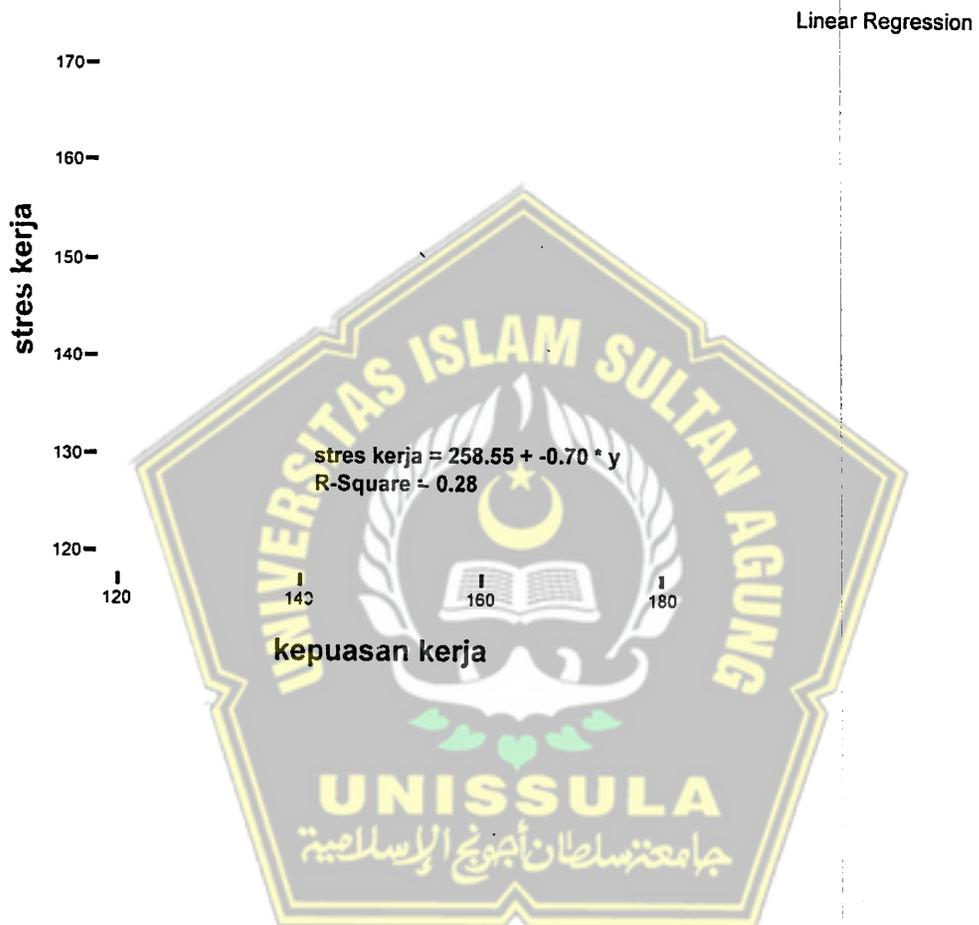
The following new variables are being created:

Name	Label
FIT_1	Fit for X with Y from CURVEFIT, MOD_2 LINEAR
LCL_1	95% LCL for X with Y from CURVEFIT, MOD_2 LINEAR
UCL_1	95% UCL for X with Y from CURVEFIT, MOD_2 LINEAR



Uji Linieritas

Interactive Graph



LAMPIRAN F

Uji Korelasi *Product Moment*



Correlations

Correlations

		stres kerja	kepuasan kerja
stres kerja	Pearson Correlation	1	-.526**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	60	60
kepuasan kerja	Pearson Correlation	-.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	60	60

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



LAMPIRAN G

Surat Ijin dan Bukti Penelitian





YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box 1054 Telp. 6583584 (8 Sal.) Fax. 6582455 SEMARANG 50012

Nomor : 184 /A2/Psi-SA/VII/2004 9 Jumadil Akhir 1425 H.
Lampiran : 27 Juli 2004 M.
Perihal : Ijin Riset Skripsi

Kepada Yth. : Pimpinan
PT. Perhutani (Persero) BKPH Kemodah Randu Blatung
Jl. Raya Cepu Km 3.0

Di
Blora

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas mata kuliah skripsi bersama ini kami memohonkan bantuan/ ijin pelaksanaan di lapangan untuk mahasiswa Fakultas Psikologi Unissula Semarang melakukan kegiatan survai di perusahaan Bapak pimpin.

Kegiatan tersebut selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan penulisan Skripsi oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nunung Indrawati. R.
NIM : 07.200.0161
Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja
Karyawan Pada PT. Perhutani (Persero) BKPH
Kemodah KPH Randu Blatung - Blora
Subyek Survai : Karyawan
Pembimbing : 1. Drs. H.M . Bachroni. SU
2. Ruseno Arjanggi, S. Psi .Psi
Jadual Waktu : Juli-Agustus 2004
Demikian permohonan Kami. atas bantuannya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Fadhilah Taher

Pembusan : Arsip

PERUM PERHUTANI UNIT I JAWA TENGAH
KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN (KPH) RANDUBLATUNG
BAGIAN KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN (BKPH)KEMADOH

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GADING
NIP : 710.004.066
Jabatan : Asper / KBKPH Kemadoh, KPH Randublatung
Alamat : Kom. Perum Perhutani BKPH Kemadoh KPH Randublatung

Menerangkan bahwa :

Nama : NUNUNG INDRAWATI, R
NIM : 07.2000.161
Jurusan : Psikologi.
Universitas Islam Agung (UNISSULA)

Telah melaksanakan Penelitian pada Perum Perhutani BKPH Kemadoh KPH Randublatung, guna penyusunan Skripsi dengan judul " Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perum Perhutani BKPH Kemadoh, Blora ".

Demikian surat ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kemadoh, 23 Agustus 2004
Asper / KBKPH Kemadoh

GADING
NIP: 710.004.066