

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR



LAPORAN PENELITIAN
DIK SUPLEMEN UNIVERSITAS AIRLANGGA
TAHUN ANGGARAN 1999/2000

KKB
KK-2B
302.35
Sed
a-1

ANALISIS PENGARUH STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WARTAWAN



Peneliti :

Dra.Ec. SEDIANINGSIH, Ak.,M.Si.
Dra.Ec. NURI HERACHWATI, M.Si.

LEMBAGA PENELITIAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh : Dana DIK Suplemen Universitas Airlangga
SK Rektor Nomor : 9171/J03/PG/1999
Tanggal 23 September 1999
Nomor urut : 11

3000 10100 3141
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Februari, 2000



IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
LEMBAGA PENELITIAN

- | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 1. Puslit Pembangunan Regional | 5. Puslit Pengembangan Gizi(5995720) | 9. Puslit Kependudukan dan Pembangunan (5995719) |
| 2. Puslit Obat Tradisional | 6. Puslit/Studi Wanita (5995722) | 10. Puslit / Kesehatan Reproduksi |
| 3. Puslit Pengembangan Hukum | 7. Puslit Olahraga | |
| 4. Puslit Lingkungan Hidup (5995718) | 8. Puslit Bioenergi | |

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 — Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5995246
E-mail: lpunair@rad.net.id — <http://www.geocities.com/Athens/Olympus/6223>

IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja pada Wartawan
- b. Macam Penelitian : Fundamental, Terapan, Pengembangan, Institusional
- c. Katagori Penelitian : I II III IV
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : Dra.Ec. Sedianingsih, Ak.,M.Si.
- b. Jenis Kelamin : W a n i t a
- c. Pangkat/Golongan dan NIP: Penata Muda Tk.I (Gol. IIIb) 131 653 745
- d. Jabatan Sekarang : Staf Pengajar
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
- f. Univ./Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 (dua) orang
4. Lokasi Penelitian : Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. A l a m a t : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : 3.000.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan Tanggal : 2 Maret 2000
- b. Hasil Penelitian : Baik Sekali Baik
 Sedang Kurang

Surabaya, 2 Maret 2000

Mengetahui/Mengesahkan :

ain. Rektor
Ketua Lembaga Penelitian,

Prof.Dr. Noor Cholies Zaini
NIP. 130 355 372

RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian :ANALISIS PENGARUH STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA WARTAWAN
Ketua Peneliti :Dra.Ec Sedianingsih,MSi,Ak
Anggota Peneliti :Dra.Ec Nuri Herachawatii,MSi
Fakultas :Ekonomi
Sumber Dana :DIK SUPLEMEN Universitas Airlangga
SK Rektor Nomor 9171/JO3/PG/1999
Tanggal 23 September 1999

Suatu sampel dari 600 pekerja Amerika Serikat , baru-baru ini menunjukkan bahwa 46 persen mengatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh dengan stres dan 34 persen melaporkan bahwa stres itu begitu buruk sehingga mereka berpikir untuk berhenti. Orang Jepang menyebutnya karoshi, yang artinya kematian mendadak karena serangan jantung atau serangan otak(stroke) yang dipicu oleh kerja yang berlebihan.Fakta-fakta tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja merupakan masalah serius dalam organisasi.

Dua kondisi yang harus ada agar stres yang potensial menjadi stres yang sebenarnya adalah harus ada ketidak pastian mengenai hasil (output) dan output itu haruslah penting bagi individu tersebut.Stres berdampak pada kepuasan kerja.Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum,meskipun stres tingkat rendah atau sedang mungkin memperbaiki kinerja.

Wartawan sebagai pencari berita sangat potensial menderita stres dalam pekerjaannya. Wartawan harus mencari bahkan menunggu sumber berita dengan ketidakpastian yang sangat tinggi padahal seorang wartawan dalam tugasnya dikejar deadline(batas waktu),misalnya harus diberitakan untuk esok harinya, hal ini tentu saja menimbulkan ketegangan atau stres.Dari fenomena diatas maka ingin diteliti bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja wartawan.

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah variabel stres yaitu tuntutan tugas,tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan?"

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:"Untuk mengetahui pengaruh variabel stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran,tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi terhadap kepuasan kerja wartawan".

Hipotesis dalam penelitian ini adalah : "Diduga bahwa variabel stres yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran,tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan."

Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, kesimpulan penelitian ini adalah semua variabel stres yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan.

Dengan R Square sebesar 0,42620 menunjukkan bahwa variabel stres yang digunakan dalam penelitian ini (tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi) hanya mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja wartawan sebesar 42,62 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,38 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis penelitian ini.

Dari kelima variabel stress yang diteliti hanya variabel tuntutan antar pribadi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja wartawan

PENGANTAR

Atas berkah dan rahmahNya dan dengan didorong oleh keinginan dan motif yang luhur , laporan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja pada Wartawan ini dapat diselesaikan dengan baik

Penyusunan laporan penelitian ini tentu telah membuat sibuk banyak pihak .karenanya terima kasih kepada semua pihak yang telah turut menyukkseskan penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang cukup berarti kepada kita semua.

Surabaya,8 Pebruari 2000

Peneliti

DAFTAR ISI

	HAL
HALAMAN JUDUL	i
RINGKASAN PENELITIAN.....	ii
PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Kontribusi Penelitian.....	2
E. Hipotesis.....	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Stres.....	4
B. Sumber Potensial Stres.....	6
C. Dampak Stres.....	9
D. Kepuasan Kerja.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	18
B. Definisi Operasional	18
C. Sumber Data dan prosedur Pengumpulan data.....	20
D. Teknik Pengambilan Sampel.....	21
E. Teknik Analisis.....	21
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	24
B. Pembahasan.....	25
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	30
B. Saran	30
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	HAL
TABEL 4.1 :HASIL REGRESI BERGANDA DENGAN VARIABEL INDEPENDEN KEPUASAN KERJA.....	24
TABEL 4.2 :TINGKAT SIGNIFICANCY DARI REGRESI ANTARA VARIABEL DEPENDEN DENGAN MASING-MASING INDIKATOR KEPUASAN KERJA.....	29

DAFTAR GAMBAR

	HAL
GAMBAR 2.1 :SUMBER STRES.....	12

BAB I

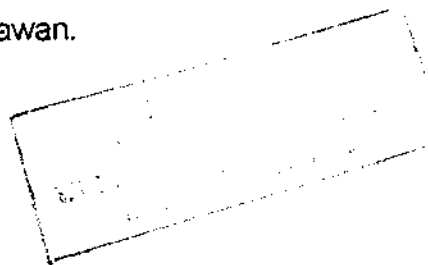
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Suatu sampel dari 600 pekerja Amerika Serikat , baru-baru ini menunjukkan bahwa 46 persen mengatakan bahwa pekerjaan mereka sangat penuh dengna stres dan 34 persen melaporkan bahwa stres itu begitu buruk sehingga mereka berpikir untuk berhenti. Orang Jepang menyebutnya karoshi, yang artinya kematian mendadak karena serangan jantung atau serangan otak(stroke) yang dipicu oleh kerja yang berlebihan. Fakta-fakta tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja merupakan masalah serius dalam organisasi.

Dua kondisi yang harus ada agar stres yang potensial menjadi stres yang sebenarnya adalah harus ada ketidak pastian mengenai hasil (output) dan output itu haruslah penting bagi individu tersebut. Stres berdampak pada kepuasan kerja. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum, meskipun stres tingkat rendah atau sedang mungkin meemperbaiki kinerja.

Wartawan sebagai pencari berita sangat potensial menderita stres dalam pekerjaannya. Wartawan harus mencari bahkan menunggu sumber berita dengan ketidakpastian yang sangat tinggi padahal seorang wartawan dalam tugasnya dikejar deadline(batas waktu), misalnya harus diberitakan untuk esok harinya, hal ini tentu saja menimbulkan ketegangan atau stres. Dari fenomena diatas maka ingin diteliti bagaimana pengaruh stres terhadap kepuasan kerja wartawan.



B. PERUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: "Apakah variabel stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan?"

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui pengaruh variabel stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi terhadap kepuasan kerja wartawan".

D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai sumbangan bagi khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia.
2. Sebagai masukan atau input bagi peneliti berikutnya dan pengembangan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai berikut: "Diduga bahwa

variabel stres yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan."

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN STRES

Kata stres tidak lagi dalam kehidupan modern saat ini, biasanya digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan dari seseorang yang sangat gelisah, bingung, tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, namun stres pada tingkat tertentu sebaliknya akan berdampak positif bagi individu dan bahkan diperlukan untuk mendorong hal yang positif, disebut dengan istilah *eustres*, agar didapatkan pengertian yang mendalam terhadap definisi stres, ada baiknya kita telaah pendapat dari beberapa ahli yang mengemukakan tentang hal tersebut.

- Reitz dan Jewell

"Stress is a set of physiological changes in an individual reacting to certain changes in environment."

- Gibson dan Ivancevich

"Stres adalah 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 "

- Robbins

"Stres adalah suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai

tidak pasti dan penting”

Dari beberapa pendapat tersebut diatas,penulis dapat menyimpulkan bahwa stres adalah suatu respon/proses fisik dan /atau psikologis terhadap suatu perbuatan, kejadian, lingkungan internal dan eksternal serta tantangan yang kapasitasnya diluar kemampuan seseorang, maka timbullah unsur ketidakpastian dalam dapat tidaknya keadaan,perbuatan/kejadian itu teratasi dengan baik.

Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Misalnya performance yang uriggul yang ditunjukkan seorang atlit dalam situasi-situasi yang " mencekam ". Individu semacam itu sering menggunakan stres secara positif untuk meningkatkan kesempatan dan berkinerja secara maksimum.

Pada umumnya stres dikaitkan dengan kendala dan tuntutan. Kendala mencegah seseorang untuk mengerjakan apa yang diinginkan, sedangkan tuntutan megacu pada hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. Dua kondisi yang harus ada agar stres yang potensial menjadi stres yang sebenarnya adalah adanya ketidakpastian mengenai hasil atau output dan hasil itu haruslah sangat penting. Stres paling tinggi untuk individu yang merasa tidak pasti apakah mereka akan kalah atau menang, dan paling rendah untk individu yang berpikir bahwa menang atau kalah merupakan suatu kepastian. Jika menang atau kalah itu suatu hasil yang tidak penting, tidak ada stres. Jika seseorang menganggap mempertahankan pekerjaan atau meraih suatu promosi tidak penting, maka orang tersebut tidak mempunyai alasan untuk stres.

A.1 Pengertian Stres kerja

Stres kerja disini adalah stres yang terjadi ditempat kerja yang disebabkan oleh stessor-stessor yang berasal dari lingkungan pekerjaan, baik lingkungan fisik, tugas yang dihadapi, struktur dan iklim organisasi serta hubungan interpersonal, selain itu seperti dikatakan oleh Kartono” stres kerja timbul diakibatkan adanya ketidak seimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan tuntutan pekerjaan lingkungan, selain itu beban yang dirasakan terlalu berat dan sulit dilaksanakan akan mengganggu individu yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja “ , dengan kata lain adanya kesenjangan antara kebutuhan individu dan kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut atau kesenjangan antara kemampuan individu untuk memberikan kontribusi pada organisasi dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi akan memberikan akibat-akibat yang tidak menyenangkan, salah satunya adalah timbulnya stres ditempat kerja.

B. Sumber Potensial Stres

Sumber stres (stressor) secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua kelompok utama , yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal pada stres kerja mencakup terutama hal-hal disekitar lingkungan kerja, sedangkan faktor internalnya merupakan perbedaan aspek individu, baik secara afektif, kognitif, perilaku maupun demografis.

Sumber stres kerja menurut J.T Matesson dan J,M Ivancevich dibedakan dalam dua kategori yaitu stressor ditempat kerja dan stressor di luar organisasi.

B.1 Faktor Eksternal

Stressor di tempat kerja dapat dibedakan menjadi lima (5) faktor yaitu:

1. Stressor lingkungan fisik, mencakup

- a. sinar
- b. kebisingan
- c. temperatur

2. Stressor Pekerjaan, mencakup:

a. *Role ambiguity* (kekaburan peran)

Yaitu suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat.

b. *Role conflict* (konflik peran)

Yaitu persepsi adanya ketidakcocokan antara tuntutan peran dan kebutuhan, nilai-nilai individu, dan sebagainya atau suatu situasi dimana individu dihadapkan pada pilihan yang saling bertolak belakang.

c. *Work overload* (kelebihan beban kerja)

Kelebihan beban kerja ini dapat dibedakan menjadi dua, pertama disebut kelebihan beban kerja kuantitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dibandingkan waktu yang tersedia. Yang kedua disebut beban kerja kualitatif yaitu manakala para pekerja merasa bahwa mereka kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau merasa bahwa standar pekerjaan adalah terlalu tinggi,

terlepas dari jumlah waktu yang mereka miliki.

d. *Responsibility for people* (tanggung jawab atas orang lain)

Tanggung jawab atas orang ini seringkali dikaitkan dengan kedudukan seseorang sebagai pemimpin, kepala atau manajer dan sebagainya. Oleh karenanya, semakin tinggi jabatan seseorang dalam organisasi semakin besar pula tanggung jawab atas orang sehingga cenderung menimbulkan stres.

e. *Career development* (perkembangan karier)

Hal ini merupakan sumber stres yang potensial karena karyawan merasa kurangnya " keamanan "kerja, khawatir akan pensiun muda, takut tak terpakai lagi, ketinggalan jaman, juga adanya ketidakcocokan status, promosi terlalu tinggi atau terlalu rendah, serta frustrasi karena karier.

f. *Time pressure* (tekanan waktu)

Yaitu batas waktu yang tersedia untuk mengerjakan sejumlah tugas, atau lamanya, waktu kerja yang harus dijalani.

3. Faktor Kelompok Kerja, mencakup norma kelompok, kekompakan kelompok, dukungan kelompok dan konflik. Termasuk disini adalah penerimaan oleh kelompok, diskriminasi dan kebersamaan.

4. Faktor Organisasi, meliputi kepatuhan pada peraturan dan formalitas yang berlebihan, kurangnya dukungan dari atasan, struktur organisasi, perilaku pemimpin, kondisi organisasi, teknologi yang digunakan dan gaya kepemimpinan.

5. Faktor Karier, yang dibedakan menjadi karier awal, madya dan masa pensiun

B2. Faktor internal

Menurut Mattesson dan Ivancevich, perbedaan karakteristik individual yang mempengaruhi stres mencakup

- a. Kepribadian individu
- b. Pola kebutuhan individu
- c. Nilai-nilai yang dianut
- d. Tujuan individu
- e. Umur
- f. Suku bangsa
- g. Daya tahan tubuh
- h. Pendidikan

Menurut Robin terdapat tiga sumber potensial terjadinya stres yaitu:

1. Faktor lingkungan, terdiri dari:
 - a. Ketidakpastian ekonomi.
Perubahan dalam bisnis menimbulkan ketidakpastian ekonomi, sehingga orang menjadi semakin mencemaskan keamanan mereka
 - b. Ketidakpastian politik
Ancaman maupun perubahan politik atau politik yang tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Inovasi teknologi dapat membuat keahlian dan pengalaman karyawan menjadi tidak berguna dalam waktu singkat, sehingga merupakan ancaman bagi karyawan dan menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasional, terdiri dari:

a. Tuntutan tugas

Disain pekerjaan individu (otonomi, variasi tugas, dan sebagainya), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan. Makin besar ketergantungan antara tugas seseorang dengan tugas lain, makin potensial stres, tetapi semakin besar otonomi, stres cenderung berkurang.

b. Tuntutan peran

Konflik peran menciptakan harapan yang sulit untuk dipenuhi/dipuaskan. Kelebihan beban terjadi ketika karyawan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi waktu yang tersedia. Keraguan akan peran karena harapan akan peran tidak dimengerti dengan jelas dan karyawan merasa tidak pasti apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dan hubungan pribadi yang buruk.

d. Struktur organisasi

Peraturan yang berlebihan dan kaku serta kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan yang menyangkut karyawan

e. **Kepemimpinan organisasi**

Menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior dari organisasi. Beberapa eksekutif menciptakan budaya yang ditandai dengan tekanan, ketakutan dan kecemasan.

f. **Daur hidup organisasi**

Pada tahap pendirian dan kemerosotan, terutama penuh dengan stres.

3. **Faktor individu, terdiri dari:**

a. **Keluarga dan hubungan pribadi**

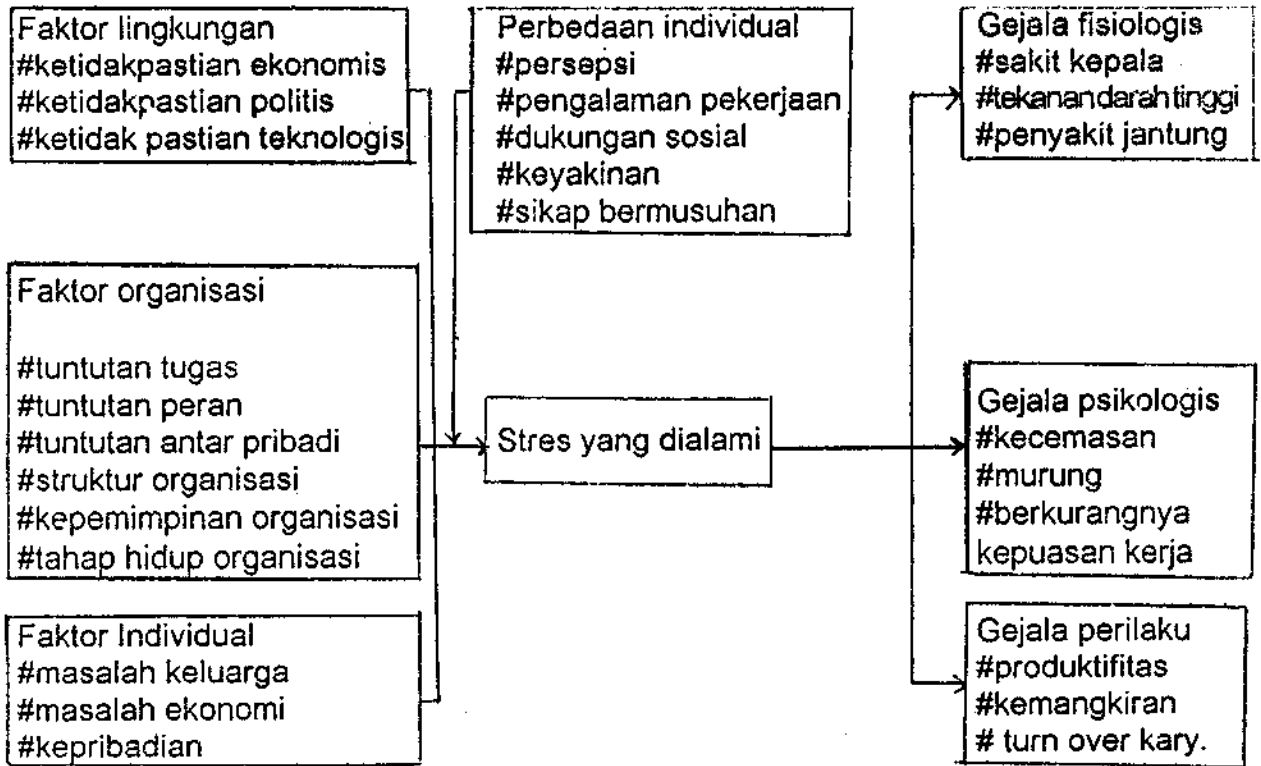
Kesulitan pernikahan, perpecahan hubungan dan masalah kedisiplinan anak menyebabkan stres.

b. **Masalah ekonomi**

Orang yang memiliki masalah pribadi dengan sumber daya keuangannya akan menjadi stres.

GAMBAR 2.1
SUMBER STRES

SUMBER POTENSIAL
KONSEKUENSI



Sumber : Stephen P. Robin

C. DAMPAK STRES

Dampak dari adanya stres kerja beragam pada setiap individu tergantung dari seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatannya dan seberapa besar kemampuan individu untuk menghadapinya. Lima jenis dampak stres adalah:

- Dampak subyektif : kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

- Dampak perilaku: kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan.
- Dampak Kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik.
- Dampak fisiologis : meningkatkan kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, tubuh panas dingin.

Sedangkan dampak lain menurut Reitz dibagi dalam dua bagian yaitu:

- a. Dampak yang umum pada kesehatan, stres yang tinggi pada umumnya tidak sehat, stres dapat menimbulkan sakit kepala yang kronis, tekanan darah tinggi dan tingginya kolesterol dalam darah serta bertambahnya penggunaan rokok, alkohol dan minuman.
- b. Dampak yang khusus pada pekerjaan
 - absensi dan labor turn over
 - dissatisfaction
 - performance

D. KEPUASAN KERJA

Stres berdampak langsung pada kepuasan kerja. Ketegangan yang dikaitkan dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja. Meskipun stres tingkat rendah sampai sedang mungkin berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap berbagai aspek tugas dan jabatannya, lingkungan kerjanya serta hubungan dengan rekan kerjanya.

Beberapa alternatif yang menjadi sumber kebahagiaan dan kepuasan manusia dalam bekerja:

1. Kepuasan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan target dan tujuan serta karena memang pekerjaan itu sesuai dengan minat dan bakat kita.
2. Kepuasan yang datang dari kerja sama dengan orang lain karena diakui oleh orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia merupakan bagian dari kelompok yang lebih besar dari dirinya, baik keluarga, kelompok kerja, perusahaan dan sebagainya. Karena itu sangat penting bagi manusia sebagai individu untuk :
 - * diakui oleh orang lain
 - * dapat bekerja dengan orang lain dalam suasana kelompok dan berinteraksi dengan orang lain atas dasar persahabatan dan kasih sayang.
 - * dihargai sebagai suatu bangsa yang baik dan tempat kerja yang baik.
3. Kegembiraan karena pertumbuhan pribadi yang mencakup :
 - * tumbuhnya kepuasan yang disebabkan oleh dapatnya memanfaatkan kemampuan sendiri sepenuhnya.
 - * mempunyai rasa percaya diri dan menjadi orang yang dapat memnuhi kebutuhan sendiri
 - * menggunakan pemikiran sendiri, bekerja secara suka rela untuk berdarma bakti

kepada masyarakat.

Kepentingan para pimpinan pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja karyawan. Hubungan kepuasan - kinerja pada hakekatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan "seorang yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif".

Robin, mengemukakan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kepuasan dan kesenangan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Kunci yang menautkan upah dan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan tetapi adalah persepsi keadilan.

Demikian juga dalam hal karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih dari sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kekepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang pekerja juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan karyawan bisa ditinkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami karyawan, membrikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi terhadap mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen atau sama dengan pekerjaan yang mereka pilih maka mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar

kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. VARIABEL PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dan hipotesa yang telah dikemukakan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) adalah:
 - X1 = tuntutan tugas
 - X2 = tuntutan peran
 - X3 = tuntutan antar pribadi
 - X4 = struktur organisasi
 - X5 = kepemimpinan organisasi
2. Variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja

B. DEFINISI OPERASIONAL

1 Tuntutan tugas (X1)

Faktor ini mencakup desain pekerjaan wartawan (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi) dan kondisi kerja

2. Tuntutan peran (X2)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Peran yang kelebihan beban dialami apabila wartawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Kedwigtarian peran diciptakan bila harapan peran

tidak dipahami dengan jelas dan wartawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3. Tuntutan antar pribadi (X3)

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh wartawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

4. Struktur Organisasi (X4)

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan serta dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan yang terjadi pada wartawan merupakan suatu contoh sumber potensial stres.

5. Kepemimpinan Organisasi (X5)

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan, menuntut berprestasi dalam jangka waktu pendek, serta pengawasan yang ketat dan berlebihan.

6. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja yaitu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Jawaban kuesioner akan dioperasikan dengan menggunakan skala Likert, di dalam proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari variabel bebas atau independent variabel (X), data yang tidak dapat diukur dengan skala Ratio atau interval akan digolongkan ke dalam 5 kategori, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Kategori sangat setuju dengan skor 5
- b. Kategori setuju dengan skor 4
- c. Kategori agak setuju dengan skor 3
- d. Kategori tidak setuju dengan skor antara 2
- e. Kategori sangat tidak setuju skor 1

Nilai hasil jawaban dari setiap indikator pada setiap variabel yang sudah dikategorikan dijumlahkan kemudian dibagi banyaknya indikator pada masing-masing variabel untuk mendapatkan nilai yang sama pada setiap variabel.

C. SUMBER DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

C.1 Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.
2. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan data dari organisasi yang menjadi obyek penelitian.

C.2 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap, yaitu :

1. Mengadakan studi pustaka dengan mempelajari berbagai literatur dan hasil penelitian pihak-pihak lain, membaca dan mengumpulkan jurnal serta laporan-laporan yang dipublikasikan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Mengumpulkan data primer melalui :
 - a. Kuesioner, yaitu dengan mengirim daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden.
 - b. Wawancara, yakni mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

D. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Responden yang menjadi obyek penelitian adalah wartawan surat kabar di Surabaya yang mempunyai masa kerja minimal tiga tahun. Kriteria ini diambil berdasarkan pada konsep perilaku yang terbentuk setelah individu berinteraksi dengan organisasi. Metode sampling yang digunakan adalah Accidental Random Sampling yaitu wartawan surat kabar yang ditemui dalam kurun waktu bulan Desember yang dijadikan sampel. Sampel Penelitian ini wartawan dari surat kabar Suara Pembaharuan, Kompas, Jawa Pos, Suara Indonesia dan Surabaya Pos.

E. Teknik Analisis Data

Analisa untuk menunjukkan derajat keeratan hubungan antara variabel stres dengan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja , serta untuk menunjukkan bagaimana konsep bentuk hubungan dari variabel-variabel bebas dan variabel terikat tersebut

digunakan regresi linier berganda. Model umum metode ini adalah :

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+b_5X_5+e_i$$

Dimana :

- Y = kepuasan kerja
- X1 = tuntutan tugas
- X2 = tuntutan peran
- X3 = tuntutan antar pribadi
- X4 = struktur organisasi
- X5 = kepemimpinan organisasi
- b0 = Intersep atau konstanta
- b1-b6 = Koefisien regresi
- e_i = Faktor pengganggu

Untuk menguji apakah variabel dependen tergantung secara linier dengan variabel independen digunakan nilai koefisien determinasi R². Nilai R² ini berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang makin dekat dengan 1 menunjukkan ketergantungan secara linier yang sangat kuat. Nilai koefisien yang mendekati 0 lebih tepat bila ditafsirkan sebagai tidak ada ketergantungan secara linier.

Uji t digunakan untuk uji signifikan koefisien regresi terhadap model yang diperoleh. Dengan tingkat kepercayaan tertentu, dapat ditentukan apakah nilai koefisien regresi tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen.

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X1,...X12) secara bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap variabel tergantung (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi terhadap kepuasan kerja pada wartawan. Untuk menganalisisnya digunakan model Regresi Linier Berganda.

Rangkuman hasil regresi linier berganda antara variabel stres dan kepuasan kerja tampak pada tabel 4.1.

TABEL 4.1
HASIL REGRESI LINIER BERGANDA
VARIABEL DEPENDEN KEPUASAN KERJA

NO	VAR.INDEPENDEN	BETA	SIG.T
1	TUNTUTAN TUGAS	0,130528	0,2006
2	TUNTUTAN PERAN	0,077983	0,5148
3	TUNTUTAN ANTAR PRIBADI	-0,646329	0,0000
4	STRUKTUR ORGANISASI	-0,158382	0,1906
5	KEPEMIMPINAN ORGANISASI	-0,20929	0,7998

R SQUARE	0,42620
F = 13,66686	SIGNIF.F = 0,0000

Sumber : Data Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel tuntutan tugas, mempunyai beta positif (0,130528) artinya setiap perubahan faktor tuntutan tugas sebesar , satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,130528 dengan anggapan bahwa keempat variabel stres yang lain tetap.

Variabel tuntutan peran, mempunyai beta positif (0,077983) artinya setiap perubahan faktor tuntutan peran sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,077983 dengan anggapan bahwa keempat variabel stres yang lain tetap.

Variabel tuntutan antar pribadi, mempunyai beta negatif (-0,646329) artinya setiap perubahan faktor tuntutan antar pribadi sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,646329 dengan anggapan bahwa keempat variabel stres yang lain tetap.

Variabel struktur organisasi, mempunyai beta negatif (-0,158382) artinya setiap perubahan faktor struktur organisasi sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,158382 dengan anggapan bahwa keempat variabel stres yang lain tetap.

Variabel kepemimpinan organisasi, mempunyai beta negatif (-0,20929) artinya setiap perubahan faktor kepemimpinan organisasi sebesar satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,20929 dengan anggapan bahwa keempat variabel stres yang lain tetap.

B. PEMBAHASAN

B.1 UJI SERENTAK (UJI F)

Pada tabel 4.1 tampak bahwa hasil pengujian dengan regresi linier berganda antara variabel stres yaitu tuntutan 0,20929 dengan kepuasan kerja diperoleh F ratio sebesar 13,66686 dengan signif F = 0,000. Kesimpulannya adalah semua variabel stres

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan.

Besarnya kontribusi seluruh variabel stres terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh R Square. Nilai R Square sebesar 0,42620 menunjukkan bahwa variabel stres yang digunakan dalam penelitian ini (tuntutan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi) hanya mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja wartawan sebesar 42,62 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,38 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis penelitian ini.

B.2 UJI PARSIAL (UJI t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi terhadap variabel kepuasan kerja wartawan.

B.2.1 Variabel tuntutan tugas

Dengan level of significance sebesar 0,05 maka variabel tuntutan tugas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja atau kepuasan kerja wartawan tidak dipengaruhi oleh tuntutan tugas wartawan .

Tuntutan tugas mempunyai beta positif (0,130528) , artinya jika tuntutan tugas meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Pada tabel 4.2 tampak bila digunakan level of signifikan sebesar 0.11 maka tuntutan tugas akan signifikan terhadap

pekerjaan yang secara mental menantang. Karena tugas wartawan memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya, mempunyai kebebasan yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya dan saling ketergantungan yang tidak tinggi antara satu wartawan satu dengan yang lain maka pekerjaan seorang wartawan menjadi secara mental menantang. Pekerjaan yang secara mental menantang merupakan salah satu indikator dari variabel kepuasan kerja.

B.2.2 Variabel Tuntutan Peran

Dengan level of significance sebesar 0,05 maka variabel tuntutan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja atau kepuasan kerja wartawan tidak dipengaruhi oleh tuntutan peran .

Tuntutan peran mempunyai beta positif (0,077983) artinya bila tuntutan peran meningkat maka kepuasan kerja wartawan juga meningkat. Pada tabel 4.2 tampak bahwa variabel tuntutan peran berpengaruh secara signifikan terhadap ganjaran yang pantas. Artinya semakin banyak peran yang harus disandang wartawan maka akan semakin besar ganjaran yang akan diterima oleh wartawan. Ganjaran yang pantas merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja.

B.2.3 Tuntutan Antar Pribadi

Dengan level of significant sebesar 0,05 maka variabel tuntutan antar pribadi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Tuntutan antar pribadi mempunyai beta negatif (-0,646329), artinya apabila

tuntutan antar pribadi meningkat maka kepuasan kerja menurun. Tuntutan antar pribadi tinggi berarti sering terjadi perselisihan antara bawahan atasan atau perselisihan dengan rekan sekerja. Perselisihan-perselisihan ini akan menimbulkan stress. Stress yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja rendah.

B.2.4 Struktur Organisasi

Dengan level of significant sebesar 0,05 maka stres yang disebabkan faktor struktur organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja.

Variabel stres yang disebabkan oleh struktur organisasi mempunyai beta negatif (-0,158382), artinya apabila variabel struktur organisasi meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Indikator stres yang disebabkan oleh struktur adalah bila wartawan tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugas/ pekerjaannya dan pengawasan yang berlebihan. Bila hal ini terjadi maka akan menimbulkan stres yang pada akhirnya akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

B.2.5 Kepemimpinan Organisasi

Dengan level of significance 0.05 maka stres karena kepemimpinan organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja.

Variabel stres yang disebabkan kepemimpinan organisasi mempunyai beta negatif (-0,020929), artinya apabila stres karena kepemimpinan organisasi meningkat maka kepuasan kerja wartawan akan menurun. Stres karena kepemimpinan organisasi timbul

apabila pimpinan sering menunjukkan ketidakpercayaan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan wartawan dan bila pimpinan tidak mempunyai sikap menghargai terhadap waktu dan tenaga yang dikorbankan wartawan untuk pekerjaannya.

TABEL 4.2
TINGKAT SIGNIFICANCY DARI REGRESI ANTARA VARIABEL DEPENDENT
DENGAN MASING MASING INDIKATOR KEPUASAN KERJA

N O	VARIABEL DEPENDENT	KERJA MENAN TANG	GANJAR AN PANTAS	FASILITAS MENDU KUNG	ATASAN/ REKAN MENDU KUNG	KESESU AIAN KERJA DAN BAKAT
1	TUNT.TUGAS	0.1070	TS	TS	TS	TS
2	TUNT.PERAN	TS	0.0421	TS	TS	TS
3	TUNT.ANTAR PRIB.	TS	0.000	TS	TS	TS
4	STRUKTUR ORGSS.	TS	TS	TS	TS	TS
5	KEPEMIMP.ORGSS	TS	TS	TS	TS	TS

TS = Tidak Significant

Sumber : Data Hasil Regresi Linier Berganda masing -masing indikator kepuasan

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel stres yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja wartawan.

Dengan R Square sebesar 0,42620 menunjukkan bahwa variabel stres yang digunakan dalam penelitian ini (tuntutan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi) hanya mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja wartawan sebesar 42,62 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,38 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model analisis penelitian ini.

Dari kelima variabel stress yang diteliti hanya variabel tuntutan antar pribadi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja wartawan

B. SARAN

Dari hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Stres yang disebabkan oleh hubungan antar pribadi hendaknya dikurangi karena akan berdampak negatif pada kepuasan kerja wartawan. Untuk itu organisasi harus menciptakan suasana dimana perselisihan yang terjadi antara rekan kerja maupun perselisihan dengan atasan diminimalkan atau bahkan dihilangkan, karena dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah.

2. Stres yang disebabkan oleh struktur organisasi dapat dikurangi dengan tidak melakukan pengawasan yang berlebihan pada tugas yang dikerjakan wartawan serta wartawan hendaknya diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Stres yang disebabkan karena kepemimpinan organisasi dapat dikurangi dengan memberikan kepercayaan kepada wartawan untuk mengerjakan pekerjaannya serta pimpinan harus menghargai terhadap waktu dan tenaga yang dikorbankan wartawan.
4. Tuntutan peran yang tinggi tidak akan menyebabkan ketidakpuasan kerja apabila disertai ganjaran yang pantas
5. Tuntutan tugas yang tinggi tidak akan menyebabkan ketidakpuasan apabila wartawan menganggap tuntutan tugas tersebut sebagai pekerjaan yang menantang.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith dan Newstrom, John W, human behavior at work : *Organizational Behavior*, 7th ed, Mc Graw-Hill, 1985

Gibson, Dennis L david J. Weiss, ReneV.Darwis dan Lloyd Lofquist, *Manual for Minnesota Satisfactoriness scales*, a minnesota studies in Vocational Rehabilitation XXXVII, University of Minnesota, 1970

H.Joseph,Reitz dan Linda N Jewell, *Managing*, Scott,Foresman and Company,Glenville Illioniss London,Englan 1992

Kartono, kartini ,Psikologi sosial untuk manajemen,perusahaan dan industri, Penerbit CV Rajawali , Jakarta 1985

Luthan, Fred, *Organizational Behavior*, 5th ed, Mc Graw Hill, New York 1988

Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, 6th ed, Engglewood Cliff, NJ Prentice Hall, 1993

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. KEPUASAN

Block Number 1. Method: Enter
 SO TAP TP TT KO

Variable(s) Entered on Step Number

- 1.. KO
- 2.. TT
- 3.. TAP
- 4.. TP
- 5.. SO

Multiple R ,65284
 R Square ,42620
 Adjusted R Square ,39501
 Standard Error ,49269

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	16,58766	3,31753
Residual	92	22,33234	,24274

F = 13,66686 Signif F = ,0000

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

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
SO	-,128838	,097721	-,158382	-1,318	,1906
TAP	-,397303	,078315	-,646329	-5,073	,0000
TP	,064405	,098492	,077983	,654	,5148
TT	,082386	,063905	,130528	1,289	,2006
KO	-,002838	,011159	-,020929	-,254	,7998
(Constant)	5,075797	,215409		23,564	,0000

End Block Number 1 All requested variables entered.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. KM

Block Number 1. Method: Enter
 SO TAP TP TT KO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. KO
 2.. TT
 3.. TAP
 4.. TP
 5.. SO

Multiple R ,26488
 R Square ,07016
 Adjusted R Square ,01963
 Standard Error ,49502

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	5	1,70106	,34021
Residual	92	22,54384	,24504

F = 1,38839 Signif F = ,2359

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

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
SO	-,112443	,098183	-,175134	-1,145	,2551
TAP	,058931	,078685	,121465	,749	,4558
TP	-,135003	,098957	-,207111	-1,364	,1758
TT	,104501	,064207	,209771	1,628	,1070
KO	-,013175	,011211	-,123082	-1,175	,2430
(Constant)	4,778461	,216427		22,079	,0000

End Block Number 1 All requested variables entered.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. GP

Descriptive Statistics are printed on Page 7

Block Number 1. Method: Forward Criterion PIN ,0500
 TT TP TAP SO KO

Variable(s) Entered on Step Number

2.. TP
 Multiple R ,56107
 R Square ,31480
 Adjusted R Square ,30037
 Standard Error ,83424

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	30,37465	15,18733
Residual	95	66,11514	,69595

F = 21,82247 Signif F = ,0000

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

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TP	,330846	,160544	,254423	,473206	2,113	2,061
TAP	-,694681	,119494	-,717733	,473206	2,113	-5,814
(Constant)	4,573210	,313381				14,593

----- in -----

Variable	Sig T
TP	,0421
TAP	,0000
(Constant)	,0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
TT	-,033133	-,034595	,747014	1,339	,442907	-,336 ,7379
SO	-,149220	-,134462	,556370	1,797	,387106	-1,316 ,1915
KO	,005720	,006810	,971128	1,030	,468346	,066 ,9475

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. FM
 Descriptive Statistics are printed on Page 1
 Block Number 1. Method: Forward Criterion PIN ,0500
 TT TP TAP SO KO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TAP

Multiple R ,60233
 R Square ,36280
 Adjusted R Square ,35617
 Standard Error ,99004

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	53,57638	53,57638
Residual	96	94,09709	,98018

F = 54,65985 Signif F = ,0000

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

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TAP	-,721221	,097551	-,602331	1,000000	1,000	-7,393
(Constant)	5,468793	,296118				18,468

----- in -----
 Variable Sig T

TAP ,0000
 (Constant) ,0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
TT	,064253	,071910	,798118	1,253	,798118	,703	,4840
TP	-,019541	-,016840	,473206	2,113	,473206	-,164	,8700
SO	,156633	,148696	,574257	1,741	,574257	1,466	,1461
KO	,052900	,065645	,981207	1,019	,981207	,641	,5229

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. KP

Block Number 1. Method: Forward Criterion PIN ,0500
 SO TAP TP TT KO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TAP

Multiple R ,34997
 R Square ,12248
 Adjusted R Square ,11334
 Standard Error ,64988

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	5,65901	5,65901
Residual	96	40,54508	,42234

F = 13,39903 Signif F = ,0004

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

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
TAP	-,234397	,064035	-,349969	-3,660	,0004
(Constant)	5,016644	,194377		25,809	,0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
SO	,150181	,121490	,574257	1,193	,2359
TP	-,106602	-,078282	,473206	-,765	,4460
TT	,136506	,130184	,798118	1,280	,2037
KO	-,070306	-,074344	,981207	-,727	,4692

End Block Number 1 PIN = ,050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Listwise Deletion of Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. RM

Block Number 1. Method: Forward Criterion PIN ,0500
 SO TAP TP TT KO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TAP

Multiple R ,48260
 R Square ,23291
 Adjusted R Square ,22492
 Standard Error ,59184

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	10,20983	10,20983
Residual	96	33,62691	,35028

F = 29,14759 Signif F = ,0000

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

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
TAP	-,314840	,058316	-,482603	-5,399	,0000
(Constant)	4,940361	,177019		27,909	,0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
SO	,129116	,111714	,574257	1,096	,2760
TP	,110732	,086971	,473206	,851	,3970
TT	,123600	,126074	,798118	1,239	,2185
KO	-,025313	-,028628	,981207	-,279	,7807

End Block Number 1 PIN = ,050 Limits reached.

6 TT 1	Saudara merasa tugas/pekerjaan saudara melelahkan karena banyak membutuhkan tenaga mental dan fisik	5 - 4 - 3 - 2 - 1
7 TT 2	Waktu yang ditetapkan instansi ini terlalu sempit jika dibandingkan dengan tugas/pekerjaan yang harus diselesaikan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
8 TP 1	Saya sering dihadapkan pada situasi yang sulit saat mengerjakan tugas/pekerjaan karena adanya perintah atasan yang saling bertentangan dengan tugas tersebut atau dengan tujuan organisasi	5 - 4 - 3 - 2 - 1
9 TP 2	Sering kali tuntutan tugas di instansi ini tidak sesuai dengan diri saya sehingga sering terjadi konflik kepentingan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
10 TAP1	Di instansi ini sering terjadi perselisihan antara bawahan - atasan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
11 TAP2	Di instansi ini sering terjadi perselisihan dengan rekan kerja yang lain	5 - 4 - 3 - 2 - 1
12 SO 1	Atasan/instansi ini terlalu ketat/berlebihan dalam mengawasi pekerjaan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
13 SO 2	Saya jarang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
14 KO 1	Atasan seringkali menunjukkan ketidakpercayaan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan oleh bawahan	5 - 4 - 3 - 2 - 1
15 KO 2	Dalam instansi ini tak ada sikap menghargai dari atasan terhadap waktu dan tenaga yang dikorbankan untuk pekerjaan	5 - 4 - 3 - 2 - 1

Bapak / ibu / responden Yang Terhormat

Terima kasih atas kesediaan bapak / ibu / saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi daftar pertanyaan yang kami ajukan berkenaan dengan penelitian kami yang berjudul ANALISIS PENGARUH STRES TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA WARTAWAN. Penelitian ini murni ditujukan untuk mengembangkan ilmu (manajemen) dan dijamin tidak akan disalahgunakan.

Daftar pertanyaan ini terdiri dari 2 bagian. Pada bagian 1 Bapak/ibu/saudara dimohon untuk menuliskan identitas lengkap sesuai yang diminta. Pada bagian 2, telah disediakan 15 pernyataan berikut alternatif jawabannya yang terdiri dari :

- Angka 5 = Sangat Setuju (SS)
- Angka 4 = Setuju (S)
- Angka 3 = Kurang Setuju (KS)
- Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
- Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Jawaban bapak/ ibu / saudara hendaknya didasarkan pada kenyataan yang sebenarnya dan tidak didasarkan pada apa yang seharusnya atau keinginan subyektif bapak/ibu/saudara.

Agar dapat dimanfaatkan secara optimal, mohon setiap pernyataan dibaca dan dijawab dengan cermat, lengkap, teliti dan hati-hati. Terima kasih.

Hormat kami,
Peneliti

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA : (boleh tidak diisi)
2. INSTANSI :
3. JENIS KELAMIN
 - A. Laki-laki
 - B. Perempuan
4. PENDIDIKAN TERAKHIR
 - A. SMU
 - B. DIPLOMA / AKADEMI
 - C. SARJANA
5. USIA
 - A. < 25
 - B. 25 TAHUN - 35 TAHUN
 - C. 36 TAHUN - 45 TAHUN
 - D. > 45 TAHUN
6. MASA KERJA
 - A. < 5TAHUN
 - B. 5 TAHUN - 10 TAHUN
 - C. 11 TAHUN - 15 TAHUN
 - D. > 15 Tahun

BAGIAN II : PERSEPSI SAUDARA SEBAGAI WARTAWAN DI INSTANSI INI

NO	KOLOM PERNYATAAN	SS - S - KS - TS - ST
1 KP 1	Pekerjaan ini memberi kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
2 KP 2	Saya merasa bahwa gaji dan kebijakan promosi di instansi ini adil	5 - 4 - 3 - 2 - 1
3 KP 3	Fasilitas atau perlengkapan kerja saya sesuai dengan kebutuhan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
4 KP 4	Atasan maupun rekan kerja saya mendukung pekerjaan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1
5 KP 5	Pekerjaan ini sesuai dengan bakat dan kemampuan saya	5 - 4 - 3 - 2 - 1

JAN 2004

PAMERAN