

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PABRIK PEMBEKUAN IKAN BERDASARKAN GENDER**

(Studi Kasus Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi)

LAPORAN SKRIPSI

PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

Oleh :

Maila Naili Rohmah

NIM. 0810840024



FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2012

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PABRIK PEMBEKUAN IKAN BERDASARKAN GENDER**

(Studi Kasus Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi)

LAPORAN SKRIPSI

PROGRAM STUDI SOSIAL EKONOMI PERIKANAN

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan di
Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya**

Oleh :

Maila Naili Rohmah

NIM. 0810840024



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2012

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP KEPUASAAN
KERJA KARYAWAN PABRIK PEMBEKUAN IKAN BERDASARKAN GENDER
(Studi Kasus Pada PT Inti Luhur Fuja Abadi)

Oleh:
Maila Naili Rohmah
NIM.0810840024

Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 10 Agustus 2012
Dan dinyatakan memenuhi syarat

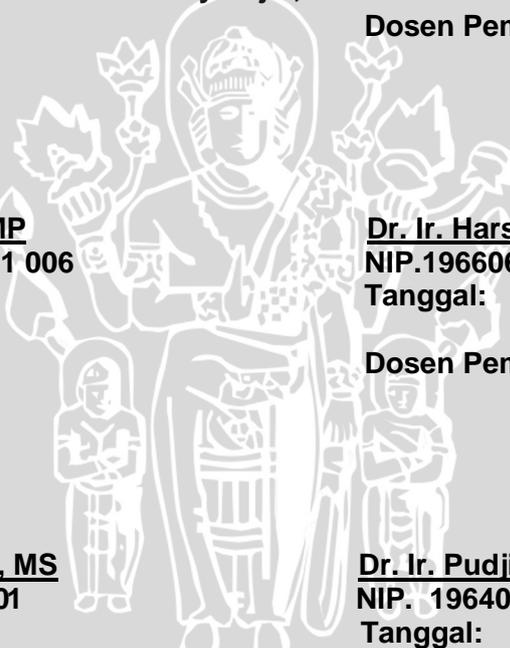
Dosen Penguji I

Dr. Ir. Anthon Efani, MP
NIP. 19650717 199103 1 006
Tanggal:

Dosen Penguji II

Ir. Mimit Primyastanto, MS
NIP.19630511 198802 1 001
Tanggal:

Menyetujui,



Mengetahui,
Ketua Jurusan

Dosen Pembimbing I

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP
NIP.19660604 199002 2 002
Tanggal:

Dosen Pembimbing II

Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP
NIP. 19640228 198903 2 011
Tanggal:

Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal :

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, Agustus 2012

Maila Naili R



RINGKASAN

Maila Naili R, Skripsi mengenai Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Pembekuan Ikan Berdasarkan Gender (Studi Kasus Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi). Di bawah bimbingan **Dr.Ir.Harsuko Riniwati,MP** dan **Dr.Ir.Pudji Purwanti,MP**

Sumberdaya manusia yang merupakan aset paling penting dalam organisasi/perusahaan, karena sumberdaya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor lain. Interaksi antar karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang dan jasa. Berdasarkan proses kerjanya karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerja namun disisi lain karyawan juga mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan. PT. Inti Luhur Fuja Abadi merupakan pabrik yang bergerak pada bidang pendinginan ikan dengan jumlah karyawan wanita lebih dominan pada bidang kerja dibanding karyawan pria, hal ini memungkinkan untuk karyawan pria memiliki stres lebih tinggi dibandingkan karyawan pria atau bahkan mungkin sebaliknya karyawan wanita yang memiliki stres kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan fenomena inilah penulis mencoba untuk meneliti apakah faktor-faktor tersebut juga terjadi pada karyawan pabrik PT. Inti Luhur Fuja Abadi baik pada karyawan wanita dan karyawan pria, dan juga untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita,(2)Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita,(3)Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita,(4) Mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria,(5) Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria,(6) Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria,(7) Mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan pria,(8) Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria,(9) Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria.

Metode penelitian ini teknik penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data secara observasi, kuesioner dan wawancara. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif kuantitatif

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa berdasarkan hasil uji beda anatara karyawan wanita dan karyawan pria dengan variabel srtes kerja dan variabel kepuasan kerja yang sama didapatkan hasil bahwa nilai analisis uji beda menggunakan asumsi equal variances assumed dengan nilai probabilitas 0,694 karena nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti bahwa variance faktor penyebab stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria sama. Sedangkan untuk kepuasan kerja didapatkan hasil nilai analisis uji beda menggunakan asumsi equal variances assumed dengan nilai

probabilitas 0,942 karena nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti bahwa variance penentu kepuasan kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria sama.

Berdasarkan hasil regresi di dapatkan hasil bahwa dari 10 faktor penyebab stres kerja yaitu 1) Bising, 2) Rasa lelah, 3) Getaran, 4) Hygiene, 5) Tuntutan tugas, 6) Beban kerja, 7) Peranan dalam organisasi, 8) Pengembangan karier, 9) Hubungan dalam organisasi, 10) Faktor ekstrinsik. Semuanya signifikan yang berarti semua faktor ini berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Sedangkan untuk kepuasan kerja berdasarkan hasil regresi didapatkan hasil dari 8 faktor penentu kepuasan kerja yaitu 1) Keragaman keterampilan, 2) Jatidiri tugas, 3) Tugas yang penting, 4) Otonomi, 5) Pemberian balikan pekerjaan, 6) Gaji, 7) Rekan kerja yang menunjang, 8) Kondisi kerja yang menunjang. Semuanya signifikan yang berarti bahwa semua faktor ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dan pria.

Dari hasil uji hipotesis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Inti Luhur Fuja abadi diperoleh hasil pada karyawan wanita diketahui bahwa berdasarkan uji t nilai signifikansi yang diperoleh rata-rata dari variabel stres kerja tidak signifikan berarti bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita. Pada karyawan pria diperoleh nilai signifikansi rata-rata lebih besar dari sebesar 0,05 yang berarti bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pria sedangkan untuk karyawan total didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,03 nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji R^2 didapatkan hasil bahwa pada karyawan wanita nilai R^2 yang didapat adalah sebesar 0,446 yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 44% terhadap kepuasan kerja karyawan wanita sedangkan untuk karyawan pria nilai R^2 yang didapat sebesar 0,756 yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 75% terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria untuk karyawan total didapatkan nilai R^2 sebesar 0,517 yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 57% terhadap kepuasan kerja pada karyawan total.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas adapun saran yang dapat disampaikan adalah 1) Bagi perusahaan, menjadikan item-item variabel stres kerja sebagai alat untuk evaluasi agar stres kerja dapat dikendalikan khususnya untuk karyawan pria dan tercapainya produktivitas yang optimal. Dan mengidentifikasi produktivitas karyawan wanita karena stres kerja tidak berpengaruh secara nyata maka memungkinkan untuk karyawan wanita memiliki produktivitas yang lebih tinggi. 2) Akademisi yaitu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas pada karyawan dan juga perlu diteliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan wanita.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyajikan laporan skripsi yang berjudul **“Analisis Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Pembekuan Ikan Berdasarkan Gender (Studi Kasus Pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi) “**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Perikanan di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Universitas Brawijaya.

Dalam penyelesaian laporan ini penulis menerima banyak bantuan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepada :

- Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP dan Dr. Ir Pudji Purwanti, MP selaku dosen pembimbing atas segala petunjuk dan bimbingannya sejak penyusunan usulan sampai dengan selesainya penyusunan laporan skripsi ini.
- Bapak Budi selaku Manager PT ILUFA dan seluruh karyawan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan informasi selama penelitian berlangsung.
- Bapak Dr. Ir. Anthon Efani, MP dan Ir. Mimit Primyastanto,MS selaku dosen penguji atas kritik dan saran petunjuk untuk kesempurnaan.
- Bapak, Ibu dan AdekQ tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil guna menuntut ilmu.
- Teman-temen FPIK (Agni, Novi, Vivi, Dian, Yuli, Mariam, Risky dan seluruh warga sosek 08 yang terlalu banyak untuk disebutkan) yang telah memberikan dukungan, semangat dan juga saran, dan juga telah memberi warna selama kehidupan dikampus ini
- Anak-anak WM 2 (Novi, Mbak nobita, ijahh, Indruut, Ika, Ipehh, mbak citul, isa, opie, n all penghuni) yang telah banyak memberikan pengalaman dan dukungan.

- Seluruh pihak yang turut membantu dan berperan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak mampu disebutkan satu-persatu.

Sangat disadari bahwa dengan kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih diteliti, tetapi masih dirasakan banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Malang, Agustus 2012

Penulis



DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xi
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Stres Kerja	9
2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	11
2.3 Kepuasan Kerja	15
2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	17
2.5 Gender	18
2.6 Pengelolahan Hasil Perikanan	21
2.7 Kerangka Pemikiran	25
3. METODE PENELITIAN	30
3.1 Letak,Waktu Dan Obyek Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian	30
3.3 Teknik Penentuan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.4.1 Sumber Data	32
a. Data Primer	32
b. Data Sekunder	34
3.4.2 Jenis Data	34
3.5 Variabel dan Skala Pengukuran	35
3.5.1 Variabel	35
3.5.2 Skala Pengukuran	41
3.6 Uji Instrumen Data	42
3.6.1 Uji Validasi	42
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.7 Analisis Data	44
3.7.1 Uji Normalitas	52
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	52
3.7.3 Uji Autokorelasi	53
3.7.4 Pengujian Hipotesis	53
3.7.4.1 Koefisiensi Determinasi	54
3.7.4.2 Uji F	54
3.7.4.3 Uji t	55



4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum PT. Inti Luhur Fuja Abadi.....	57
4.1.1 Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	57
4.1.2 Keadaan Umum Lingkungan.....	58
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.4 Manajemen Tenaga Kerja Perusahaan.....	60
4.2 Gambaran Umum Responden.....	63
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.2.2 Berdasarkan Usia.....	64
4.2.3 Berdasarkan Masa Kerja.....	65
4.2.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4.3 Gambaran Distribusi Variabel Penelitian.....	67
4.3.1 Stres Kerja Karyawan.....	68
4.3.2 Kepuasan Kerja Karyawan.....	71
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
4.4.1 Uji Validitas.....	73
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	87
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.5.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	99
4.5.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	104
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis sters kerja dan kepuasan kerja.....	108
4.6.1. Uji Berda t-test.....	108
4.6.2 Analisis Regresi Linier berganda.....	111
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	133
4.6.3 Uji t.....	136
4.7 Hasi Pengujian Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	143
4.7.1 Analisis Regresi Sederhana.....	143
4.7.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	145
4.7.3 Uji Pengaruh Simultan (F).....	147
4.7.4 Uji Pengaruh Parsial (Uji t).....	149
4.8 Pembahasan.....	152
5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	159
5.1 Kesimpulan.....	159
5.2 Saran.....	162
DAFTAR PUSTAKA.....	164
LAMPIRAN.....	166

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 1. Matrik Konsep	40
2. Tabel 2. Matrik Konsep (Lanjutan)	41
3. Tabel 3. Matrik Konsep (Lanjutan)	42
4. Tabel 4. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	54
5. Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
6. Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada Karyawan Wanita... 64	64
7. Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada karyawan Pria	64
8. Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Wanita.....	65
9. Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Pria.....	65
10. Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Wanita.	66
11. Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Pria.....	67
12. Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	69
13. Tabel 13. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
14. Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Karyawan Wanita	74
15. Tabel 15. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Wanita	75
16. Tabel 16. Hasil Uji Variabel Stres Kerja Karyawan Pria	75
17. Tabel 17. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pria.....	76
18. Tabel 18. Hasil Uji Variabel Stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	77
19. Tabel 19. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	78
20. Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Pada Karyawan Wanita	80
21. Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita	81
22. Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Pria	82
23. Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pria	83
24. Tabel 24 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.....	86
25. Tabel 25. Hasil Uji Autokorelasi Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita .	99

26. Tabel 26. Hasil Uji Autokorelasi Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	100
27. Tabel 27. Hasil Uji Autokorelasi Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan pria	101
28. Tabel 28 Hasil Uji Autokorelasi Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pria.....	102
29. Tabel 29 Hasil Uji Autokorelasi Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.....	103
30. Tabel 30. Hasil Uji Autokorelasi Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	103
31. Tabel 31. Nilai VIF Pada Stres Kerja Karyawan Wanita.....	104
32. Tabel 32. Nilai VIF Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita.....	105
33. Tabel 33. Nilai VIF Pada Stres Kerja Karyawan Pria.....	105
34. Tabel 34. Nilai VIF Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pria.....	106
35. Tabel 35. Nilai VIF Pada Stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	107
36. Tabel 36. Nilai VIF Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.....	107
37. Tabel 37. Hasil Output Uji Beda Stres Kerja Karyawan.....	109
38. Tabel 38. Hasil Output Uji Beda Kepuasan Kerja Karyawan.....	110
39. Tabel 39. Hasil Analisis Regresi Stres kerja Karyawan Wanita.....	111
40. Tabel 40. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	115
41. Tabel 41. Hasil Analisis Regresi Stres kerja Karyawan Pria.....	118
42. Tabel 42. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Karyawan Pria.....	122
43. Tabel 43. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	130
44. Tabel 44. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja Karyawan Wanita.....	133
45. Tabel 45. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	133
46. Tabel 46. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja Karyawan Pria.....	134
47. Tabel 47. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Karyawan Pria.....	135
48. Tabel 48. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	135
49. Tabel 49. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	136
50. Tabel 50. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Karyawan Wanita.....	137



51. Tabel 51. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	138
52. Tabel 52. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Karyawan Pria	139
53. Tabel 53. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Kepuasan Kerja Karyawan Pria	140
54. Tabel 54. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria	141
55. Tabel 55. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria	142
56. Tabel 56. Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	143
57. Tabel 57. Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pria .	144
58. Tabel 58. Hasil Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	144
59. Tabel 59 Hasil Analisis (R^2) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	145
60. Tabel 60 Hasil Analisis (R^2) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pria	146
61. Tabel 61 Hasil Analisis (R^2) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria.....	146
62. Tabel 62. Hasil Uji F Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita	147
63. Tabel 63. Hasil Uji F Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita	147
64. Tabel 65. Hasil Uji F Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan pria.....	148
66. Tabel 66. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan wanita.....	149
67. Tabel 67. Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pria.....	150
68. Tabel 68 Hasil Uji Pengaruh Parsial (t) Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan wanita dan pria	151

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1. Gambar	1. Kerangka Penelitian	28
2. Gambar	2. Faktor-faktor Stres Kerja Karyawan Wanita.....	45
3. Gambar	3. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	46
4. Gambar	4. Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	47
5. Gambar	5. Faktor-faktor Stres Kerja Karyawan Pria	48
6. Gambar	6. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pria	49
7. Gambar	7. Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pria.	50
8. Gambar	8. Faktor-faktor Stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria.	51
9. Gambar	9. Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria	52
10. Gambar	10 Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	53
11. Gambar	11. Hasil Uji Normalitas Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita.....	87
12. Gambar	12. Hasil Uji Normalitas Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita	88
13. Gambar	13. Hasil Uji Normalitas Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Pria	89
14. Gambar	14 Hasil Uji Normalitas Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pria.	90
15. Gambar	15 Hasil Uji Normalitas Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.....	91
16. Gambar	16. Hasil Uji Normalitas Faktor Penentu Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.....	92
17. Gambar	17. Hasil Uji Heteroskedastisitas Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Wanita.....	93
18. Gambar	18. Hasil Uji Heteroskedastisitas Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Wanita.....	94
19. Gambar	19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Pria	95
20. Gambar	20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pria	96



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009 dalam Hafni, 2010). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Gejala fisiologis mengarah pada

perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.



Stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dan wanita bisa jadi berbeda. Menurut Munandar (2008), stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Kepuasan kerja menurut Howell dan Dipboye (1986) dalam Munandar (2006), adalah sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau rasa tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Gender diartikan sebagai konstruksi sosio-kultural yang membedakan karakteristik maskulin dan feminim. Gender berbeda dengan seks atau jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis (Moore,1988;1994:10 dalam Kodiran dkk, 2001). Gender membagi atribut dan pekerjaan menjadi maskulin dan feminim. Realitas sosial menunjukkan bahwa pembagian peran berdasarkan gender melahirkan suatu keadaan yang tidak seimbang dimana wanita menjadi ter subordinasi oleh laki-laki yang disebut ketimpangan gender.

Sementara itu, beberapa ahli (Rosaldo, 1974; Ortner, 1974; MacCormack, 1980, seperti dikutip Moore, 1994 dalam Kodiran dkk, 2001), mengatakan bahwa subordinasi wanita itu bersifat kultural, akan tetapi berakar pada pembagian kerja berdasarkan gender. Pembagian kerja ini bersumber pada asosiasi

simbolik antara wanita dengan alam yang diasosiasikan dengan domestik dan laki-laki dengan lingkungan publik yang akhirnya melahirkan hubungan-hubungan hierarkis, yakni laki-laki dianggap sebagai superior dan wanita sebagai inferior.

Ikan merupakan sumber protein hewani dan juga memiliki kandungan gizi yang tinggi di antaranya mengandung mineral, vitamin, dan lemak tak jenuh. Protein dibutuhkan tubuh untuk pertumbuhan dan pengganti sel-sel tubuh kita yang telah rusak. Ikan merupakan sumber protein hewani dan juga memiliki kandungan gizi yang tinggi di antaranya mengandung mineral, vitamin, dan lemak tak jenuh. Protein dibutuhkan tubuh untuk pertumbuhan dan pengganti sel-sel tubuh kita yang telah rusak.

Menurut Purwati (1980) dalam Rahma (2008), di samping kelebihan tersebut, ikan memiliki kelemahan yakni mudah membusuk. Ikan relatif lebih cepat mengalami pembusukan daripada daging unggas dan mamalia. Pengolahan ikan ini dilakukan untuk memperbaiki cita rasa dan meningkatkan daya tahan ikan mentah serta memaksimalkan manfaat hasil tangkapan maupun hasil budidaya.

PT. Inti Luhur Faja Abadi Pasuruan merupakan pabrik yang bergerak pada bidang pendinginan ikan, dengan hasil produksi yang di pasarkan di sekitar pasuruan dan sebagian di ekspor. Pada PT Inti Luhur Faja Abadi jumlah karyawan wanita lebih dominan pada bidang kerja dibanding jumlah karyawan pria. Pada PT Inti Luhur Faja Abadi karyawan pria lebih ditempatkan pada bagian mekanik sedangkan karyawan wanita pada operasional lapang, bagian keuangan dan administrasi. Namun, jika ditinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran mereka berbeda, boleh jadi karyawan pria memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan wanita atau sebaliknya karyawan wanita yang memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan pria memiliki

beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan wanita memiliki tuntutan peran ganda yaitu sebagai karyawan yang hanya berkutat pada pekerjaan kantor dan sebagai ibu rumah tangga di rumah. Rekan kerja boleh jadi juga dapat mempengaruhi kondisi stres kerja karyawan wanita karena jumlah karyawan wanita yang lebih dominan pada PT Inti Luhur Fuja Abadi. Semua faktor stres ini dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi dapat ditemukan berbagai hal yang dapat menjadi pembangkit stres (*role stressor*), sehingga akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor pembangkit stres yang meliputi faktor instrik dalam pekerjaan diantaranya tuntutan fisik, tuntutan tugas, peranan individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta faktor ekstrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor pembangkit stres ini akan dihubungkan terhadap faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi ciri intrinsik pekerjaan diantaranya keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan, gaji yang dirasakan adil, rekan-rekan sejawat yang menunjang, serta kondisi kerja yang menunjang pada karyawan pria dan wanita.

1.2 Rumusan Masalah

Perbedaan tuntutan dan konflik peran, beban kerja, dan lingkungan kerja antara karyawan pria dan wanita pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi dapat mempengaruhi tingkat kondisi stres kerja sehingga berdampak pada kepuasan karyawan. Terlebih jumlah karyawan pria yang sangat mendominasi jumlah karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, menjadi sesuatu yang menarik untuk menemukan apakah kondisi rekan kerja ini menunjang psikologis karyawan wanita atau kurang menunjang.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil korelasi pada masing-masing sampel yaitu sampel karyawan pria dan sampel karyawan wanita PT. Inti Luhur Fuja Abadi, sehingga hasil dari perhitungan keduanya dapat dibandingkan.

Batasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
2. Apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
3. Apakah terdapat hubungan antara Stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
4. Apakah faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
5. Apakah faktor- faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
6. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?
7. Apakah faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan ?
8. Apakah faktor- faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan?

9. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuju Abadi Pasuruan?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
2. Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
3. Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
4. Mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
5. Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
6. Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
7. Mengetahui faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
8. Mengetahui faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi
9. Menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Perusahaan

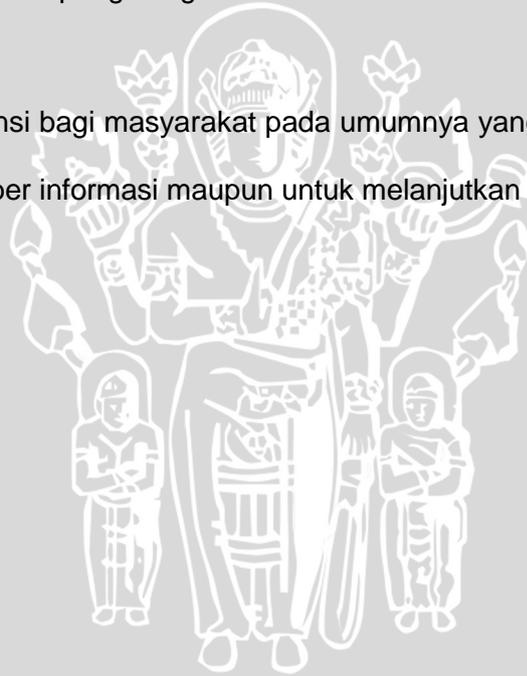
Bahan masukan bagi manajemen perusahaan sebagai objek penelitian bahwa stres kerja dapat mengakibatkan kualitas kerja menjadi rendah sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan terhadap organisasinya

2. Akademisi

Menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sumber informasi ilmiah mengenai stres kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan serta gender pada perusahaan pengalengan ikan

3. Masyarakat

Bahan referensi bagi masyarakat pada umumnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun untuk melanjutkan penelitian ini



2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

Definisi stres menurut Handoko (2008) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (Michael et. al, 2009 dalam Hafni, 2010).

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. (Selye, 1976 dalam Munandar, 2006) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadang kala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Stres kerja dapat dilihat dari tiga kategori umum yang bisa dijadikan variabel stres kerja, yaitu meliputi stres fisiologis, stres psikologis dan stres perilaku. Stres psikologis adalah stres yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan rasa sakit dan menyebabkan serangan jantung. Stres psikologis adalah stres yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, dan stres perilaku adalah stres yang berpengaruh terhadap perubahan

produktivitas, absensi juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatkan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat serta gangguan tidur (Robbins, 2002)

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres tergantung pada setiap reaksi karyawan. Menurut Handoko (2008), faktor-faktor penyebab stres di antara kondisi-kondisi kerja adalah beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politisi yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tugas, kemenduaan peran, konflik pribadi antar kelompok, perbedaan nilai –nilai perusahaan dan karyawan, frustasi serta berbagai bentuk perubahan.

Stres karyawan dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab stres “off the job”, antara lain kekuatiran finansial, masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah perkawinan (perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah pribadi lainnya (Robbins, 2002).

Mendeteksi Stres kerja dan bentuk reaksinya maka terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka mengatasi stres kerja meliputi merumuskan kebijakan manajemen dan membantu para karyawan menghadapi berbagai stres, menyampaikan seluruh kebijakan tersebut pada para karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres, melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala stres dikalangan para bawahannya dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahan, melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres, membuka jalur komunikasi dengan karyawan, memantau terus kegiatan organisasi

sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini, menyempurnakan rancangan bangun tugas dan ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihilangkan, serta menyediakan bantuan bagi karyawan bila mereka sempat menghadapi stres (Siagian, 2002).

2.2 Faktor- faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Howell, dkk. 1986 dalam Munandar(2006) yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan

- a) Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*), meliputi:

1. Bising

Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan.

2. Paparan (*exposure*)

Paparan terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Akibat paparan terhadap bising dalam bentuk perilaku. Misalnya penurunan unjuk kerja/ produktivitas, terjadinya kecelakaan, bersikap lebih negatif terhadap orang lain, rasa bermusuhan yang lebih terbuka dan agresi terbuka.

3. Getaran

Getaran merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological.

4. *Hygiene*

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Para pekerja dari industri menggambarkan kondisi berdebu dan kotor, akomodasi pada waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai. Hal ini dinilai oleh pekerja oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Tuntutan Tugas

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologikal (Monk dan Tepas, 1985 dalam Munandar, 2006).

c. Beban kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit "kuanlitatif" yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/ sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/ terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

d. Peran Individu Dalam Organisasi

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang

dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksamaan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang tanggungjawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

e. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Everly dan Giodarno menganggap bahwa untuk menghasilkan kepuasan pekerjaan dan mencegah timbulnya frustrasi pada para pekerja (yang merupakan bentuk reaksi terhadap stres), perlu terdapat tiga unsur penting dalam pengembangan karier, diantaranya: peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang menegembangkan keterampilan baru, dan penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

f. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Cooper, 1973 dalam Munandar, 2006). Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para karyawan dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn, dkk., 1964 dalam Munandar, 2006).

2. Faktor Ekstrinsik Dalam Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi.

Menurut Munandar (2006), stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan kata lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2000).

Handoko (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Munandar, 2006) antara lain:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

- a) Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
- b) Jati diri tugas (*task Identity*). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
- c) Tugas yang penting (*task significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.



d) Otonomi. Pekerjaan yang cenderung memberikan kebebasan, ketidagantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan.

e) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar, 2006) mengutip kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

4. Kondisi Kerja yang Menunjang

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya. Dalam hal ini diperlukan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka (Robbins, 2002).

2.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan daripada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subjektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikomatis berkaitan erat dengan satu sama lainnya dan tampaknya lebih dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari pada oleh sifat-sifat pekerjaan itu sendiri. Lebih jauh lagi, dijelaskan bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan.

Konsekuensi stres dapat dibagi menjadi tiga kategori umum yaitu gejala psikologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2007). Hubungan stres dengan gejala psikologis tertentu tidaklah jelas, jikalau ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengungkapkannya.

Ditinjau dari gejala psikologis, stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak Psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stress. Stres juga dapat muncul dalam keadaan Psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan menunda-nunda pekerjaan. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab pemikul pekerjaan, stress dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang

dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stress dan ketidakpuasan.

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stress yang mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, gelisah dan gangguan tidur. Menurut Straus dan Sayles 1980 (dalam Handoko, 2006), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun dan mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Leila (2002), dari jurnal yang berjudul stres dan kepuasan kerja disimpulkan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadikan sumber ketidakpuasan.

2.5 Gender

Gender merupakan perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan, sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Istilah "gender" diperkenalkan untuk mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara perempuan dan laki-laki tanpa konotasi-konotasi yang

sepenuhnya bersifat biologis. Jadi rumusan 'gender' dalam hal ini merujuk pada perbedaan-perbedaan antara perempuan dengan laki-laki yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin (McDonald dkk. 1999, dalam Hermawati, 2007).

Analisis tentang gender dalam kegiatan ekonomi tidak dapat dipisahkan analisis tentang keluarga. Keluarga dan ekonomi merupakan dua lembaga yang saling berhubungan sekalipun tampaknya keduanya terpisah satu sama lain. Menurut Chafetz (1991), mengaju pada ketidakseimbangan berdasarkan gender (*gender inequality*) mengaju pada ketidakseimbangan akses ke sumber-sumber yang langka dalam masyarakat. Ketidakseimbangan ini didasarkan pada keanggotaan kategori gender. Sumber-sumber yang penting itu meliputi, kekuasaan barang material, jasa yang diberikan orang lain, peran yang menentukan waktu yang leluasa, makanan dan perawatan medis, otonomi pribadi, kesempatan memperoleh pendidikan, dan pelatihan serta kebebasan dari peksaan atau siksaan fisik. Tampaknya kedua pendapat ini belum memperhatikan aspek sosial-budaya yang mengkonstruksi ketimpangan gender. Mereka hanya menyalahkan ketimpangan gender didalam keluarga serta rendahnya otoritas wanita pada sumber-sumber yang dianggap langka. Dalam hal ini tidak diperhatikan mengapa ketimpangan semacam ini terjadi dan membentuk suatu realisasi sosial, serta mengapa ketimpangan tersebut perlu di lestarikan.

Untuk itu, dalam menjelaskan bagaimana ketimpangan gender di industri kecil dikonstruksi oleh masyarakat, bisa dijelaskan dengan pendekatan konstruksi sosial. Masyarakat adalah produk manusia dan antara masyarakat dan manusia terjadi proses dialetika. Manusia sesuai dengan hakikatnya sebagai mahluk pencari nafkah, memperoleh makna kehidupan dari proses dialetika yang

melibatkan tiga proses yaitu eksternalisasi, obyektivitas, dan internalisasi (Berger dan Lukman, 1990).

Eksternalisasi merupakan proses atau ekspresi dari manusia di dalam membangun tatanan kehidupan, atau bisa juga diartikan sebagai proses penyesuaian diri manusia terhadap lingkungan. Sebagai konstruksi sosial-budaya gender terbentuk dari sejarah pengalaman manusia yang diinterpretasikan dan dimaknai berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Menurut Kessler (1976), pembagian kerja secara perbedaan jenis kelamin bersumber dari pengalaman awal manusia. Pada awalnya kehidupan manusia berburu dan berburu hampir selalu dilakukan oleh laki-laki. Wanita dan anak-anak bergantung pada laki-laki untuk memperoleh daging.

Adaptasi awal ini banyak berkaitan dengan aspek biologis terutama menyangkut ketahanan tubuh terhadap seleksi alam. Proses eksternalisasi merupakan antropologis yang mendasar, dan ini sangat mungkin berakar dalam lembaga biologis manusia (Berger, 1994).

Obyektivitas adalah menjadikan tatanan kehidupan yang dibangun oleh manusia sebagai suatu relitas yang terpisah dengan subyektivitasnya. Dalam hal ini terjadi proses dimanadunia intersubjektif dilembagakan atau mengalami proses pembudayaan. Tindakan-tindakan berpolayang sudah dijadikan kebiasaan, membentuk lembaga-lembaga yang merupakan milik bersama. Lembaga-lembaga ini mengendalikan dan mengatur perilaku individu (Berner dan Lukman, 1990).

Nilai-nilai budaya yang membedakan peran laki-laki dan wanita ini dalam realitas sosial dapat ditemukan dalam berbagai basis kebudayaan, seperti dalam lembaga-lembaga sosial, ajaran-ajaran agama, mitos-mitos, simbol serta praktek sosial lainnya. Nilai-nilai budaya ini bersifat objektif, karena kebudayaan adalah milik publik (Geertz, 1992).

Internalisasi merupakan proses yang nilai-nilai realitas objektif dipelajari kembali oleh individu dan dijadikan sebagai bagian dari hidupnya. Hal ini menyangkutnya identifikasi diri individu ke dalam realitas objektif. Untuk pencapaian taraf ini, individu secara terus menerus berinteraksi dan bersosialisasi dengan lingkungan sosial dan budayanya sehingga akhirnya mereka dibentuk sebagai suatu pribadi dengan suatu identitas yang dikenal secara subjektif sekaligus objektif (Berger, 1994).

Hubungan gender yang terbentuk dalam suatu industri merupakan kelanjutan dari bentuk sosial yang telah mendapat pengesahan. Perubahan pola hubungan gender dapat dilakukan dengan merubah pola sosialisasi gender. Hubungan industrial yang berwawasan gender dalam penelitian ini tidak lain merupakan suatu pola interaksi di dalam industri yang lebih memperhatikan hak laki-laki dan perempuan secara adil (Moore, 1994). Hal ini terutama dilihat dalam pembagian kerja yang meliputi bidang-bidang yang menjadi konsentrasi laki-laki dan perempuan dan dilihat dari perbedaan upah yang diterima.

2.6 Penanganan Hasil Perikanan

Ikan merupakan sumber protein hewani dan juga memiliki kandungan gizi yang tinggi di antaranya mengandung mineral, vitamin, dan lemak tak jenuh. Protein dibutuhkan tubuh untuk pertumbuhan dan pengganti sel-sel tubuh kita yang telah rusak. Selain air, protein merupakan bagian utama dari susunan (komposisi) tubuh kita. Ikan memiliki kadar protein yang sangat tinggi yaitu sekitar 20 %. Di samping itu protein yang terkandung dalam ikan mempunyai mutu yang baik, sebab sedikit mengandung kolesterol dan sedikit lemak.

Menurut Purwati (1980) dalam Rahma (2008), Di samping kelebihan tersebut, ikan memiliki kelemahan yakni mudah membusuk. Ikan relatif lebih cepat mengalami pembusukan daripada daging unggas dan mamalia karena

pada saat ditangkap ikan selalu berontak sehingga banyak kehilangan glikogen dan glukosa. Glikogen dan glukosa pada hewan yang mati dapat mengalami glikolisis menjadi asam piruvat yang selanjutnya diubah menjadi asam laktat. Apabila ikan terlalu banyak berontak pada saat ditangkap maka akan banyak kehilangan glikogen dan glukosa sehingga kandungan asam laktat ikan menjadi rendah. Dengan demikian nilai pH-nya relatif mendekati normal. Nilai pH yang mendekati normal ini sangat cocok untuk pertumbuhan bakteri, sehingga ikan segar harus segera diolah dengan baik agar layak untuk dikonsumsi.

Pengolahan ikan ini dilakukan untuk memperbaiki cita rasa dan meningkatkan daya tahan ikan mentah serta memaksimalkan manfaat hasil tangkapan maupun hasil budidaya. Pengolahan ikan meliputi cara memilih ikan segar, perlakuan pada ikan, dan cara menghambat kebusukan.

Ada beberapa cara menghambat kebusukan ikan menurut Murniyati (2000) dalam Departemen pendidikan nasional (2001), diantaranya dengan cara pendinginan ikan dan pembekuan ikan.

a) Pendinginan Ikan

Pendinginan ikan merupakan salah satu proses yang umum digunakan untuk mengatasi masalah pembusukan ikan, baik selama penangkapan, pengangkutan maupun penyimpanan sementara sebelum diolah menjadi produk lain. Dengan mendinginkan ikan sampai sekitar 0° C kita dapat memperpanjang masa kesegaran (daya simpan, *shelf-life*) ikan sampai 12-18 hari sejak saat ikan ditangkap dan mati, tergantung pada jenis ikan dan cara penanganan.

Kelebihan cara pendinginan adalah sifat asli ikan masih dapat dipertahankan. Ikan dengan sifat asli (tekstur, rasa, bau, dsb) terutama jenis-jenis ikan tuna, tenggiri, bawal, kakap dan lemuru, dsb dapat dipasarkan dengan harga yang cukup tinggi. Selain itu pendinginan adalah cara yang murah, cepat, dan efektif.

Efisiensi pendinginan sangat bergantung pada tingkat kesegaran ikan sesaat sebelum didinginkan. Pendinginan dapat dilakukan dengan salah satu atau kombinasi dari cara-cara berikut

1. Pendinginan dengan es
2. Pendinginan dengan es kering
3. Pendinginan dengan air dingin
4. Pendinginan dengan udara dingin

Cara penyusunan ikan ada 3 sebagai berikut :

1. Bulking

Bulking diartikan bahwa ikan dan es disusun selapis demi selapis dalam sebuah wadah. Dasar wadah diberi lapisan es setebal 5 cm. Tebal antara lapisan ikan dan lapisan es sebaiknya sama dan usahakan agar setiap tubuh ikan terbungkus oleh es sehingga lebih cepat dingin. Bila jumlah ikan yang didinginkan sangat banyak sebaiknya wadah dilengkapi dengan sekat hidup (sekat yang mudah dibongkar pasang) terbuat dari kayu. Pada setiap dasar sekat sebaiknya diberi lapisan plastik agar cairan es batu tidak jatuh ke lapisan ikan di bawahnya tetapi mengalir ke dasar melalui sisi wadah.

2. Shelving

Prinsip kerja ini sama dengan bulking yang dilengkapi dengan sekat hidup. Jarak antar sekat sekitar 20 cm dan setiap sekat hanya menampung 1 lapis ikan. Cara ini hanya digunakan untuk ikan berukuran besar karena dianggap menghabiskan banyak waktu, tenaga, dan tempat. Namun mutu ikan dapat lebih baik karena kehilangan berat akibat tekanan lebih sedikit jika dibandingkan dengan cara bulking.

3. Boxing

Penyusunan ikan menggunakan kotak atau boks yang terbuat dari kayu, aluminium, atau plastik. Ikan disusun di dalam kotak kemudian dicampur dengan

es batu secukupnya. Keuntungan cara ini jika dibandingkan dengan dua cara penyusunan ikan lain yaitu ikan tidak banyak mengalami luka, tingkat kesegaran ikan tidak banyak mengalami perubahan, penyusunan dan pembongkaran ikan dari dalam kotak dapat dilakukan dengan lebih mudah dan cepat.

b) Pembekuan Ikan

Pembekuan ikan berarti menyiapkan ikan untuk disimpan di dalam suhu rendah yaitu jauh dibawah titik rendah ikan. Seperti pendinginan, pembekuan bertujuan untuk mengawetkan sifat-sifat alami ikan. Pembekuan mengubah hampir seluruh kandungan air pada ikan menjadi es, tetapi pada waktu ikan beku dilelehkan kembali untuk digunakan, keadaan ikan harus kembali seperti sebelum dibekukan. Pada prakteknya sangat sulit untuk membekukan seluruh cairan di dalam tubuh ikan karena sebagian cairan itu mempunyai titik beku yang sangat rendah yaitu antara -55°C sampai dengan -65°C . pada umumnya pembekuan sampai -12°C atau -30°C dianggap telah cukup, tergantung pada jangka waktu yang direncanakan.

Alat yang digunakan untuk membekukan ikan disebut freezer. Pada freezer proses pendinginan ikan dikendalikan dengan peralatan mekanis. Bahan pendingin cair dari tangki penampung dimasukkan ke dalam evaporator melalui sebuah katup ekspansi. Dalam evaporator bahan pendingin cair (refrigerant) dipaksa menguap dengan jalan menurunkan tekanannya dengan kompresor. Uap bahan pendingin yang terisap oleh kompresor kemudian dimampatkan ke dalam kondensor. Bahan pendingin yang telah menjadi cairan kembali ditampung di dalam sebuah tangki penampung untuk kemudian diuapkan kembali di dalam evaporator. Begitu seterusnya, siklus itu berjalan berulang-ulang sehingga bahan pendingin tidak perlu terbuang.

2.7 KERANGKA PEMIKIRAN

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Howell,dkk. 1986 dalam Munandar (2006) yaitu:

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

a) Tuntutan fisik, meliputi:

- I. Bising, merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis
- II. Paparan, paparan bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung dan ketidakmampuan dalam berkonsentrasi.
- III. Getaran, merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan seseorang secara psikologikal.
- IV. *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

b) Tuntutan tugas, kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik.

c) Beban kerja, beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.



- d) Peranan individu dalam organisasi, stres timbul karena ketidakcakapan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya.
- e) Pengembangan karier, pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan atau kurang.
- f) Hubungan dalam pekerjaan, hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

2. Faktor eksrinsik dalam pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2006), antara lain:

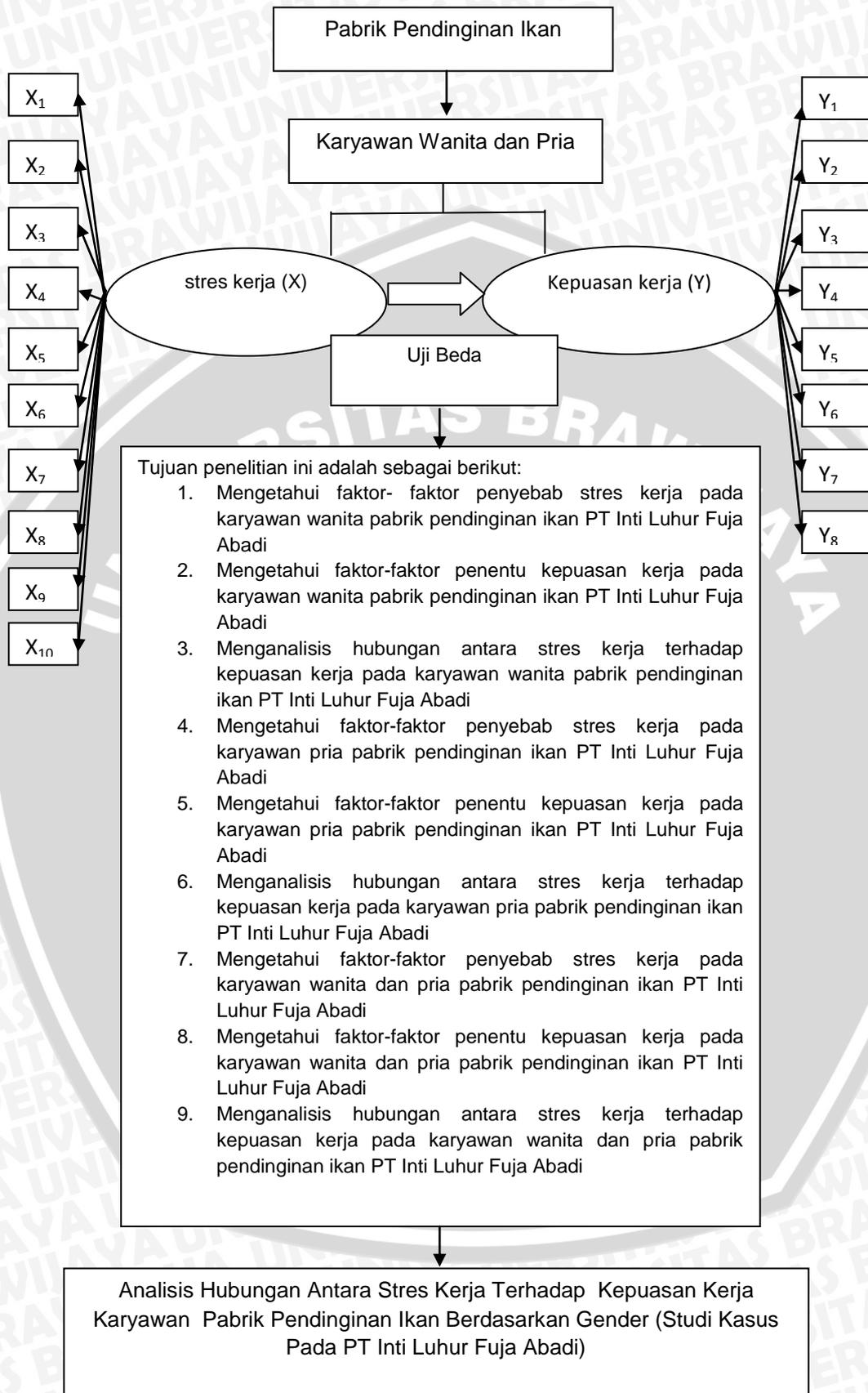
1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

- a) Keragaman keterampilan, semakin banyak keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

- b) Jati diri tugas, tugas yang dirasakan lebih besar dan tidak dirasakan sebagai kelengkapan sendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
 - c) Tugas yang penting, jika tugas dirasa penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan diri.
 - d) Otonomi, pekerjaan yang cenderung memberikan kebebasan, ketdaggantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan.
 - e) Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji/ imbalan yang diberikan, gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima dan bagaimana gaji diberikan.
 3. Rekan-rekan kerja yang menunjang, di dalam kelompok dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja dapat timbul karena kebutuhan harga diri dan aktualisasi mereka dapat dipenuhi.
 4. Kondisi kerja yang menunjang, Dalam hal ini diperlukan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Leila (2002), dari jurnal yang berjudul stres dan kepuasan kerja disimpulkan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadikan sumber ketidakpuasan.

Dari pemaparan diatas dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan Gambar 1:

X = Stres Kerja

Faktor- faktor penyebab stres kerja

X₁ = Bising

X₂ = Rasa Lelah

X₃ = Getaran

X₄ = Hygiene

X₅ = Tuntutan Tugas

X₆ = Beban Kerja

X₇ = Peranan Individu dalam Organisasi

X₈ = Pengembangan Karier

X₉ = Hubungan dalam Pekerjaan

X₁₀ = Faktor Ekstrinsik dalam Pekerjaan

Y = Kepuasan Kerja

Faktor- faktor Penentu Kepuasan Kerja

Y₁ = Keragaman Keterampilan

Y₂ = Jati Diri Tugas

Y₃ = Tugas yang Penting

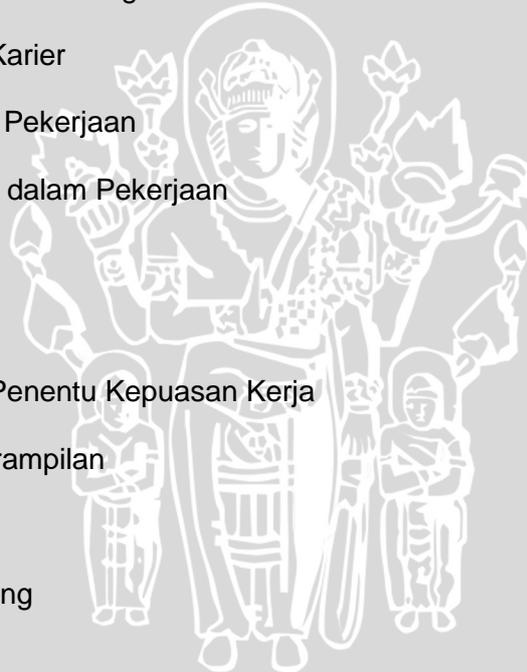
Y₄ = Otonomi

Y₅ = Pemberiaan Balikan dalam Pekerjaan

Y₆ =Gaji, Imbalan yang Dirasakan Adil

Y₇ = Rekan-rekan Kerja yang Menunjang

Y₈ = Kondisi Kerja yang Menunjang



2.8 Hipotesis

Sebelum menentukan hipotesis, perlu dirumuskan anggapan dasar atau postulat, seperti yang dinyatakan oleh Prof. Dr. Winarno Surakmad dalam Arikunto (2002), “agar dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang sedang diteliti; untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian; guna menentukan dan merumuskan hipotesis”. Adapun anggapan dasar penulis, yang digunakan sebagai hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 :

1. Ada pengaruh signifikan secara simultan/serentak dari faktor stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari faktor stres kerja terhadap kepuasan kerja.

H_0 :

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan/serentak dari faktor stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari faktor stres kerja terhadap kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi, Waktu Dan Obyek Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret s/d Mei 2012 yang berlokasi pada PT. INTI LUHUR FUJA ABADI JL. Cangkring Malang Km 6 Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan, Jawa timur. Pada penelitian ini yang menjadikan objek penelitian adalah karyawan pada PT. INTI LUHUR FUJA ABADI JL. Cangkring Malang Km 6 Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan.

3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif, sedangkan teknik deskriptif yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus. Menurut Soehartono (2008), penelitian deskriptif lain adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk menyatakan adanya hubungan sebab akibat harus memenuhi tiga syarat, yaitu:

1. Adanya hubungan antara variable bebas (*independent variable*) dengan variable terikat (*dependent variable*).
2. Terdapat urutan waktu yang benar. Ini berarti bahwa untuk dikatakan sebagai faktor penyebab, suatu variabel tidak mungkin terjadi setelah faktor akibat. Dengan kata lain dapat juga dinyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak simetrik. Hubungan yang simetrik adalah arah pengaruhnya dapat berasal dari dua pihak, yaitu X dapat mempengaruhi Y, dan Y dapat mempengaruhi X.
3. Tidak ada penjelasan alternatif untuk hubungan yang ditemukan. Ini berarti bahwa kemungkinan faktor-faktor lain yang menjelaskan hubungan yang ditemukan dapat dihilangkan.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu masyarakat atau sekelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih (Soehartono, 2008). Penelitian ini akan mencari adanya atau menguji hipotesis yang menyatakan hubungan antara "stres kerja" dan "kepuasan Kerja" pada PT INTI LUHUR FUJA ABADI JL.Cangkring Malang Km 6 Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan.

3.3 Teknik Penentuan Sampel

Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan jumlah masing-masing sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah bentuk sampling nonrandom dimana penentuan sampelnya dilakukan atau ditentukan oleh peneliti sendiri atau berdasarkan pertimbangan atau kebijaksanaan yang dianggap ahli dalam meneliti (Hasan, 2002). Pertimbangan *purposive sampling* dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah karyawan tetap pada pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi Baik karyawan wanita maupun karyawan pria

3.3.1 Populasi dan Sampel

i. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002). Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi yang dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai populasi adalah seluruh karyawan pada pabrik pengolahan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi baik karyawan wanita dan juga karyawan pria. Responden yang dijadikan obyek penelitian merupakan karyawan dari bagian produksi dengan diasumsikan bahwa karyawan bagian produksi memiliki pekerjaan yang sama atau homogen antara

karyawan pria dan karyawan wanita. Dengan jumlah total karyawan pada bagian produksi sebanyak 70 karyawan.

ii. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan bisa dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002).

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Menurut Walpole (1995), untuk contoh kecil yang diambil dari populasi yang tidak normal, kita tidak dapat mengharapkan bahwa derajat kepercayaan bagi selang tersebut akan akurat. Tetapi bila ukuran contohnya $n \leq 30$, bagaimanapun populasinya, teori penarikan contoh menjamin akan diperoleh hasil yang memuaskan.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan tetap dengan jumlah sebanyak 30 sampel untuk masing-masing karyawan pria dan wanita.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Data primer ini diperoleh baik dari individu atau perorangan seperti hasil observasi atau hasil pengisian kuesioner.

1. Observasi

Menurut Marzuki (2005), Observasi berarti melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki, tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Pada penelitian ini, observasi

dilakukan pada karyawan pabrik pengolahan ikan PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan selama pelaksanaan penelitian.

Observasi yang dilakukan yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap kinerja karyawan baik karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

2. Kuisisioner

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuisisioner. Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diteliti (Hasan,2002). Pada penelitian ini kuisisioner akan diberikan kepada karyawan pada PT Inti Luhur Fuja Abadi yang merupakan karyawan tetap baik karyawan wanita maupun pria.

3. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan pertanyaan secara langsung kepada responden dan responden menjawab. Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam dan biasanya menambah keterangan tambahan dari kuisisioner yang telah diisi oleh responden. Wawancara adalah tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya tentang suatu hal atau masalah. Orang yang mewawancarai disebut pewawancara dan orang yang diwawancarai disebut responden. Seperti percakapan biasa, wawancara adalah pertukaran informasi, opini, atau pengalaman dari satu orang ke orang lain. Dalam sebuah percakapan, pengendalian terhadap alur diskusi itu bolak-balik beralaih dari satu orang ke orang lain. Meskipun demikian, jelas bahwa dalam suatu wawancara si pewawancara adalah yang menyebabkan terjadinya diskusi tersebut dan menentukan arah dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Arismunandar, 2006).

Pada penelitian ini wawancara diberikan kepada manajer perusahaan dan karyawan perusahaan. Wawancara dilakukan untuk menambah informasi

data yang dibutuhkan. Wawancara kepada manajer perusahaan dilakukan untuk mengetahui sejarah berdirinya perusahaan serta perkembangan perusahaan, metode perekrutan karyawan, sangsi-sangsi yang diberikan apabila karyawan melanggar tata tertib perusahaan, dll.

b. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005).

Data sekunder biasanya berupa data yang telah berupa publikasi dan sudah dikumpulkan oleh pihak instansi lain/pihak-pihak lain, misalnya dari Biro Pusat Statistik, dokumen-dokumen perusahaan atau organisasi, majalah, keterangan-keterangan, atau publikasi lainnya. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang tersusun dalam arsip (data dokumenter).

Adapun data sekunder ini meliputi:

- Keadaan topografi lokasi penelitian
- Profil perusahaan
- Data karyawan perusahaan

3.4.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dihitung atau diukur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain jumlah karyawan, usia karyawan, masa kerja karyawan, serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden yang menggunakan skala Likert (untuk kuesioner stres kerja diukur antara skala 5 = sangat setuju; 1 = sangat tidak setuju, sedangkan kuesioner

kepuasan kerja diukur antara skala 5 = sangat setuju; 1 = sangat tidak setuju) dan skala nominal untuk membedakan antara karyawan pria dan karyawan wanita yaitu 1 untuk karyawan pria dan 2 untuk karyawan wanita.

2.Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa keterangan-keterangan atau informasi-informasi yang tidak berupa angka atau bilangan sehingga tidak bisa diukur. Data kualitatif yang digunakan oleh penulis berupa keterangan atau informasi mengenai gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti gambaran umum PT Inti Luhur Fuja Abadi dan keterangan-keterangan lain yang mendukung.

3.5 Variable dan Skala Pengukuran

3.5.1 Variabel

Menurut Arikunto (2002), Variable adalah hal-hal yang menjadi obyek penelitian, yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian (*point to be noticed*), yang menunjukkan variasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independent*) dan Variable terikat (*dependent*).

Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Stres kerja (X)

Indikatornya adalah:

Faktor- faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan wanita dan pria pada suatu industri.

Faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan wanita dan pria:

- a) Bising (X_1)

Indikatornya adalah:

Bising merupakan sumber stres yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologi dan kesiagaan.

b) Rasa Lelah (X_2)

Indikatornya adalah:

Paparan bising berkaitan dengan rasa lelah dan sakit kepala serta ketidakmampuan dalam berkonsentrasi.

c) Getaran (X_3)

Indikatornya adalah:

Getaran merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan perubahan psikologikal seseorang.

d) *Hygiene* (X_4)

Indikatornya adalah:

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

e) Tuntutan Tugas (X_5)

Indikatornya adalah:

Kerja shift atau kerja malam merupakan sumber utama pembangkit stres.

f) Beban Kerja (X_6)

Indikatornya adalah:

Beban kerja yang berlebihan atau yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.

g) Peran dalam Organisasi (X_7)

Indikatornya adalah:

Stres timbul karena ketidakcakapan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan harapan terhadap dirinya.

h) Pengembangan Karier (X_8)

Indikatornya adalah:

Stres dapat terjadi karena promosi yang berlebihan atau bahkan kurang.

i) Hubungan dalam Organisasi (X_9)

Indikatornya adalah:

Hubungan yang kurang baik antaranggota dapat menimbulkan sters.

j) Faktor ekstieinsik dalam pekerjaan (X_{10})

Indikatornya adalah:

Tuntutan keluarga terhadap peran seseorang dapat meningkatkan stres kerja.

2. Variabel bebas (Independent)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja (Y)

Indikoatornya:

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan pria pada suatu industri.

Faktor- faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan pria:

a) Keragaman Keterampilan (X_1)

Indikatornya adalah:

Makin banyak keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

b) Jati diri tugas (X_2)

Indikatornya adalah:

Tidak adanya kelengkapan tugas akan menimbulkan rasa tidak puas.

c) Tugas yang penting (X_3)

Indikatornya adalah:

Tugas yang dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, ia akan cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d) Otonomi (X_4)

Indikatornya adalah:

Kebebasan dan peluang dalam mengambil keputusan akan cepat menimbulkan kepuasan.

e) Pemberian balikan pekerjaan (X_5)

Indikatornya adalah:

Pemberian balikan pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

f) Gaji, imbalan yang dirasakan adil (X_6)

Indikatornya adalah:

Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, maka akan ada kepuasan kerja.

g) Rekan kerja yang menunjang (X_7)

Indikatornya adalah:

Kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi.

h) Kondisi kerja yang menunjang (X_8)

Indikatornya adalah:

Dalam hal ini diperlukan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, sehingga kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dibuat matrik konsepnya seperti pada tabel 1, berikut:

Tabel 1. Matrik konsep

Variabel	Indikator	Pustaka
Stres kerja (X)	Bising, Paparan, Getaran, <i>Hygiene</i> , Tuntutan Tugas, Beban Kerja, Peran Individu dalam Organisasi, Pengembangan Karier, Hubungan dalam Pekerjaan, Faktor luar Organisasi.	Berdasarkan penelitian Howell,dkk.,dalam Munandar (2006) faktor-faktor yang menimbulkan stres yaitu: Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi tuntutan fisik diantaranya bising, paparan, getaran, <i>Hygiene</i> , tuntutan tugas, beban kerja, peranan individu dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam organisasi. Selain itu faktor ekstrinsik dalam pekerjaan juga dapat menimbulkan stres.
Bising (X ₁)	Suara bising mengganggu konsentrasi karyawan.	Bising, merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis(Munandar, 2006).
Paparan (X ₂)	Rasa lelah, sakit kepala.	Paparan bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung dan ketidakmampuan dalam berkonsentrasi (Munandar, 2006).
Getaran (X ₃)	Taraf <i>catecholamine</i> , Perubahan psikologikal.	Getaran merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf <i>catecholamine</i> dan perubahan seseorang secara psikologikal (Munandar,2006).
<i>Hygiene</i> (X ₄)	Lingkungan kotor, Tidak sehat.	Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres (Munandar,2006).
Tuntutan Tugas (X ₅)	Kerja lembur atau kerja malam.	Kerja shift atau kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik(Munandar, 2006).
Beban kerja (X ₆)	Beban kerja banyak atau sedikit.	Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres (Munandar, 2006).
Peranan Individu dalam Organisasi (X ₇)	Ketidakcakapan berbagai harapan terhadap dirinya.	Stres timbul karena ketidakcakapan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya (Munandar, 2006).
Pengembangan karier (X ₈)	Promosi yang berlebihan atau kurang.	Pengembangan karier merupakan pembangkit stres yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan atau kurang (Munandar, 2006).

Tabel 2. Matrik Konsep (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Pustaka
Hubungan dalam Organisasi (X_9)	Hubungan antar anggota atau rekan sekerja.	Hubungan yang baik anta anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Munandar, 2006).
Faktor Ekstrinsik dalam pekerjaan (X_{10})	Tuntutan keluarga.	Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan yang memberikan tekanan pada individu (Munandar, 2006).
Kepuasan Kerja (Y)	Keragaman Keterampilan, Jati diri Tugas, Tugas yang Penting, Otonomi, Pemberian Umpan Balik Pekerjaan, Gaji yang dirasakan adil, Rekan-rekan sejawat yang menunjang, Kondisi Kerja yang menunjang.	Menurut Munandar (2006), Faktor-faktor penentu kepuasan kerja antara lain: ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang meliputi, keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan pekerjaan, terdapat pula beberapa faktor lain diantaranya gaji yang dirasakan adil, rekan-rekan sejawat yang menunjang, serta kondisi kerja yang menunjang.
Keragaman Keterampilan (Y_1)	Banyak keterampilan mengurangi kebosanan pekerjaan.	Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan (Munandar, 2006).
Jati Diri Tugas (Y_2)	Tugas yang tidak disertai dengan penjelasan akan menimbulkan rasa tidak puas.	Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tugas tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas (Munandar, 2006).
Tugas yang Penting (Y_3)	Tugas yang dirasakan penting cenderung menciptakan kepuasan kerja.	Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja (Munandar, 2006).
Otonomi (Y_4)	Kebebasan dan peluang dalam mengambil keputusan akan cepat menimbulkan kepuasan.	Pekerjaan yang cenderung memberikan kebebasan, ketidakgantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan (Munandar, 2006).
Pemberian Balikan Pekerjaan (Y_5)	Merespon baik hasil kerja karyawan meningkatkan kepuasan kerja.	Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Munandar, 2006).

Tabel 3. Matrik Konsep (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Pustaka
Gaji atau imbalan yang dirasakan adil (Y ₆)	Kesesuaian gaji dengan tuntutan pekerjaan menciptakan kepuasan kerja	Jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, maka akan ada kepuasan kerja (Munandar, 2006).
Rekan kerja yang menunjang (Y ₇)	Mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan akan dihasilkan kepuasan	Kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka(kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri) dapat dipenuhi (Munandar,2006).
Kondisi kerja yang menunjang (Y ₈)	Lingkungan kerja yang nyaman pribadi maupun untuk melaksanakan tugas	Dalam hal ini diperlukan kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja (Munandar,2006).

3.5.2 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel adalah skala likert. Menurut Sugiono (2005), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor dengan menggunakan skala likert dengan 5 kategori peringkat. Adapun kelima kategori peringkat tersebut adalah:

a) Kategori untuk jawaban responden terhadap stres kerja:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Cukup setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

b) Kategori untuk jawaban responden terhadap kepuasan kerja:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

3.6 Uji Instrumen Data

3.6.1. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan, atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat mengukur variable (konstruk) yang diinginkan oleh periset (Mas'ud,2004). Validitas dihitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut valid.

Uji validitasa dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan ideks korelasi Product moment(r hitung) dengan nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas ini menggunakan analisis SPSS 16 *for windows*. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Sugiono, 2002). Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Korelasi

n = Jumlah responden/ sampel

x = Skor item x

y = Skor item y

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Menurut Arikanto (2002), menjelaskan bahwa reliabilitas mengandung pengertian sebagai suatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pendapat diatas dapat diartikan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur untuk menunjukan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 16 *For windows*. Pada teknik *alpha cronbach* kreteria yang digunakan ntuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Rumus alpha cronbach menurut Arikunto (2002), adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varians butiran

σ_1^2 = varians total

3.7 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh responden terkumpul. Menurut Sugiono (2005) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.

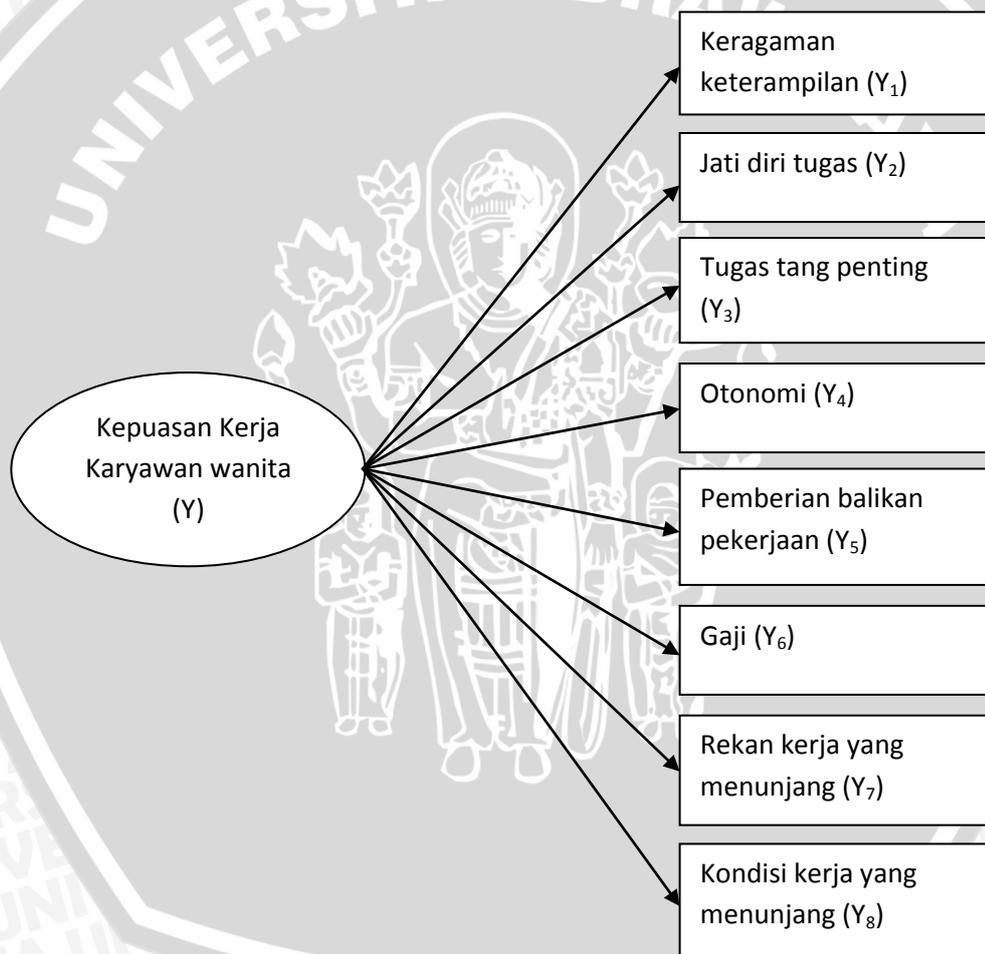
Pada penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah pertama yaitu apakah faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari model analisis jalur, yaitu:



Gambar 2. Faktor-faktor stres kerja karyawan wanita

Pada penelitian ini Gambar 2. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor Penyebab stres kerja pada karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

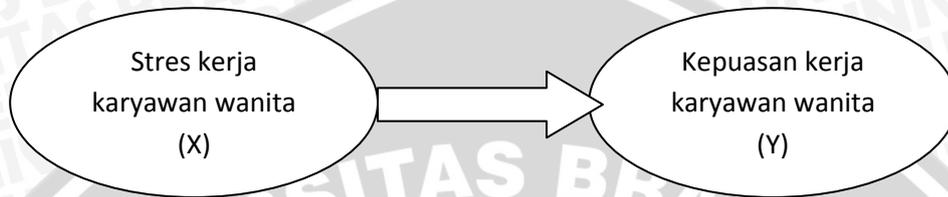
Untuk menjawab rumusan masalah kedua pada penelitian ini yaitu apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari Model Analisis Jalur, yaitu:



Gambar 3. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita

Pada penelitian ini Gambar 3. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

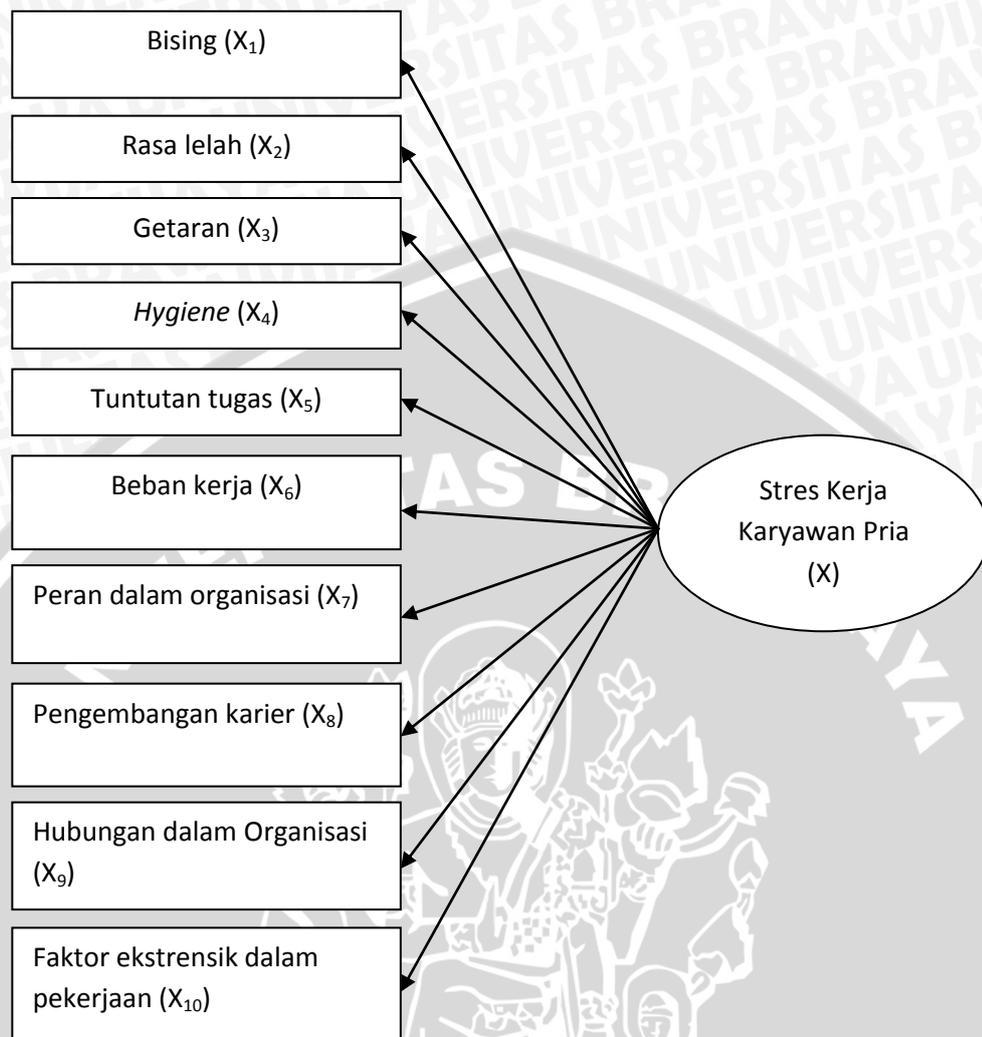
Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang ketiga yaitu apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi analisis dari model analisis regresi, yaitu:



Gambar 4. Analisis hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

Pada penelitian ini Gambar 4. Digunakan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

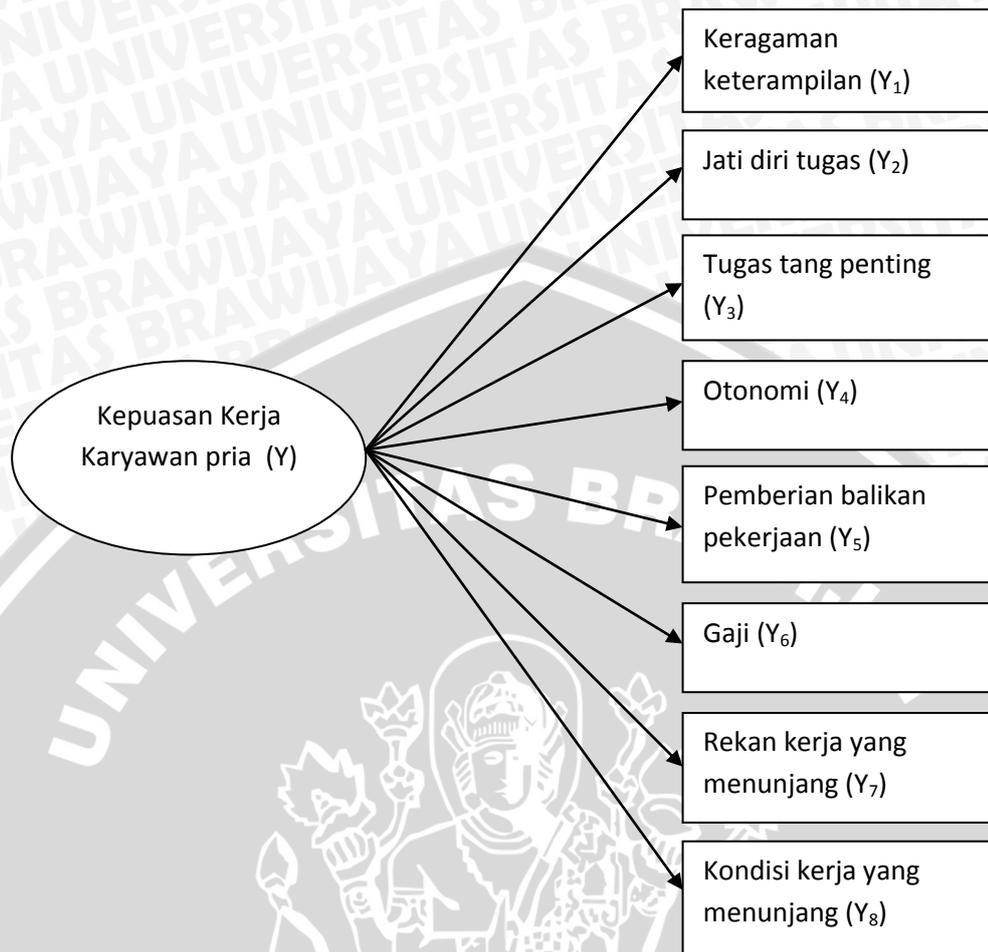
Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang keempat yaitu apakah faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari model analisis Jalur, yaitu:



Gambar 5. Faktor-faktor stres kerja karyawan pria

Pada penelitian ini Gambar 5. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

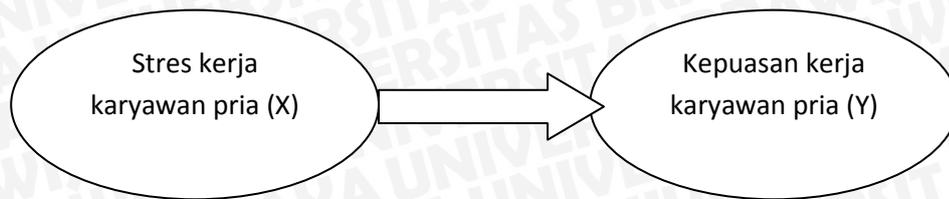
Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang kelima yaitu apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari model analisis jalur, yaitu:



Gambar 6. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria.

Pada penelitian ini Gambar 6. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

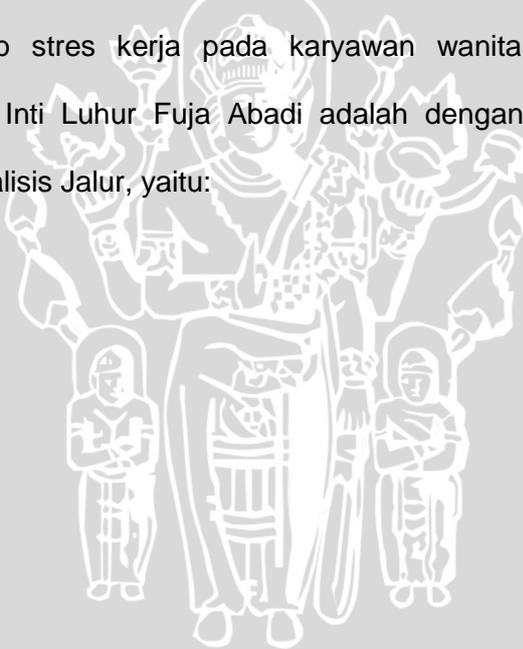
Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang keenam yaitu apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi analisis dari model analisis regresi, yaitu:

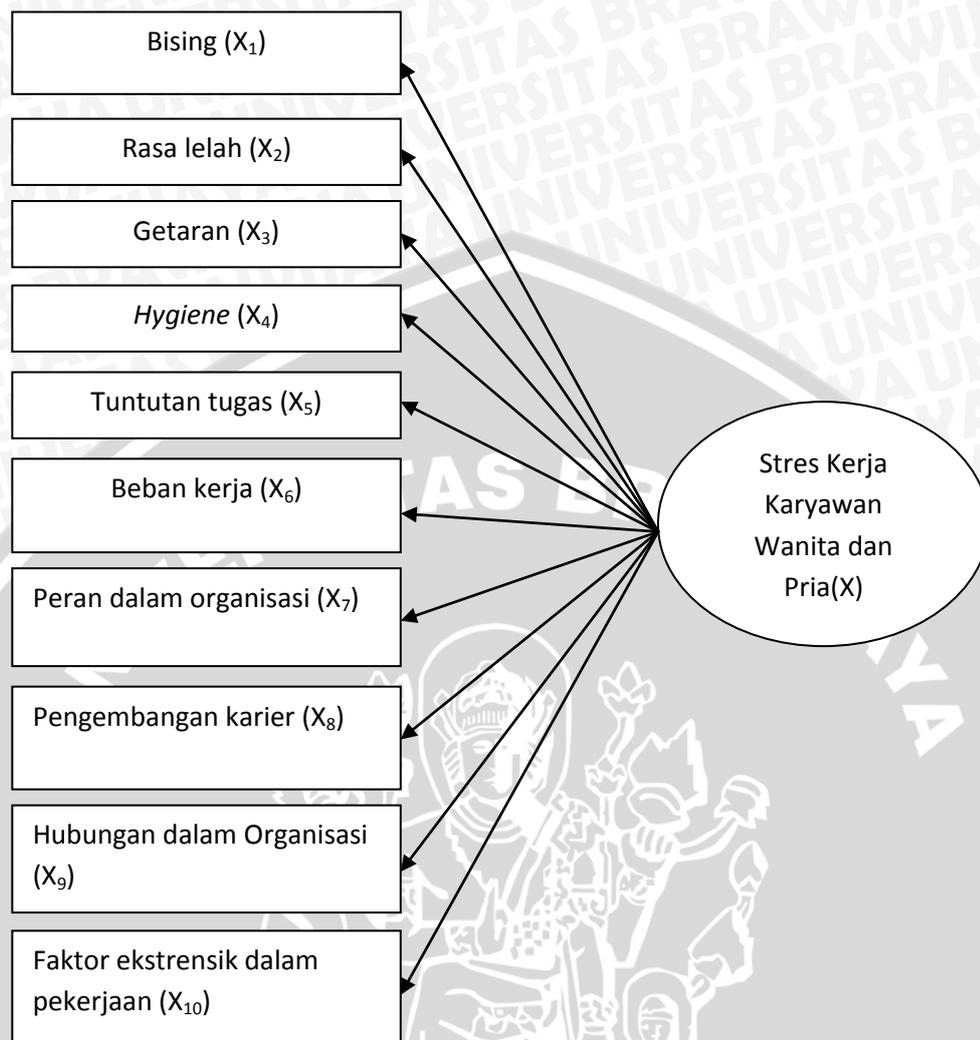


Gambar 7. Analisis hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pria.

Pada penelitian ini Gambar 7. Digunakan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang ketujuh yaitu apakah faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari model analisis Jalur, yaitu:

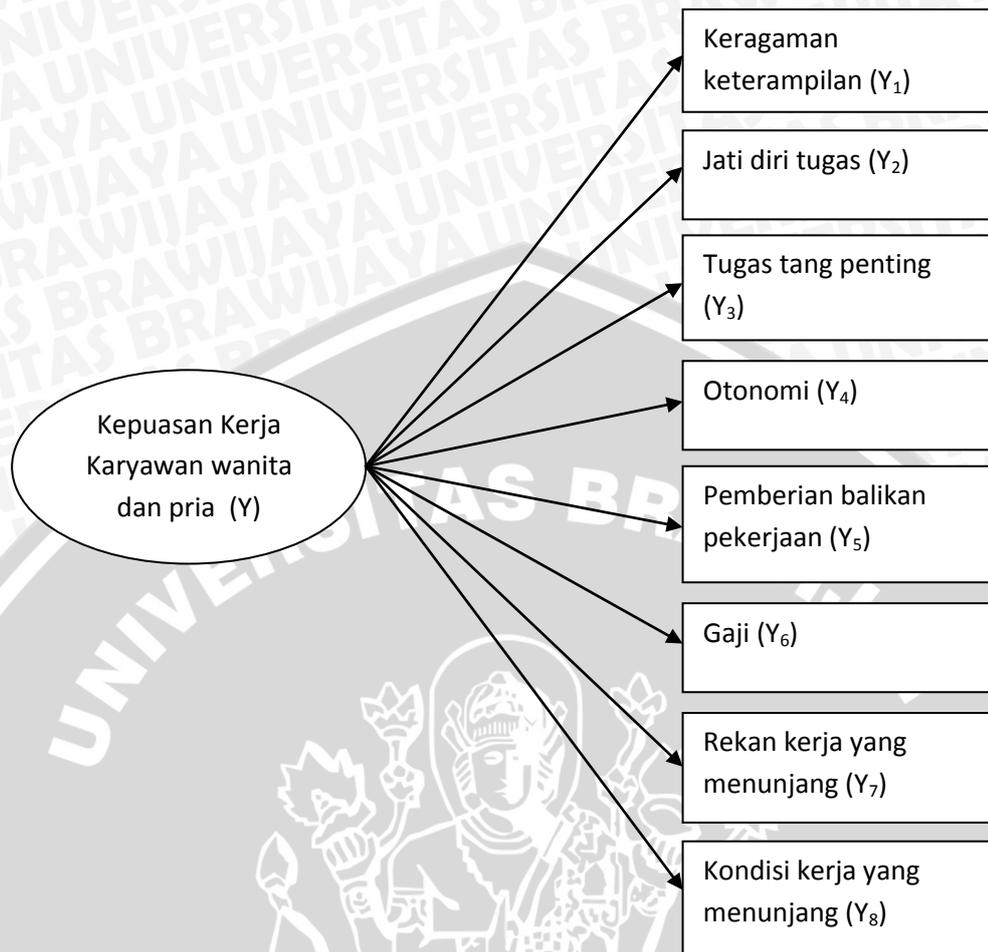




Gambar 8. Faktor-faktor stres kerja karyawan wanita dan pria.

Pada penelitian ini Gambar 8. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

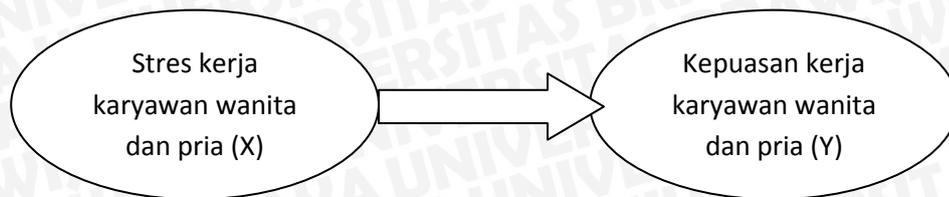
Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang kedelapan yaitu apakah faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi faktor analisis dari model analisis jalur, yaitu:



Gambar 9. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan pria

Pada penelitian ini Gambar 9. Digunakan untuk menganalisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang kesembilan yaitu apakah terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita dan pria pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi adalah dengan konfirmasi analisis dari model analisis regresi, yaitu:



Gambar 10. Analisis hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

Pada penelitian ini Gambar 10. Digunakan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pabrik pendinginan ikan PT Inti Luhur Fuja Abadi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka analisis data yang digunakan untuk mendapatkan parameter-parameter estimasi dari model dinamis yang dipakai, dalam penelitian ini digunakan metode penaksiran OLS (*Ordinary Least Square*). Penggunaan asumsi ini disertai dengan asumsi-asumsi yang mendasarinya. Asumsi-asumsi tersebut adalah:

A. Uji Normalitas

Menurut Yuliansah (2009), kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah jenis distribusi normal maka dilakukan pengujian *Kolmogrov-smimov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengatehiu apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

B. Uji Heterokedastisitas

Suatu asumsi pokok dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam regresi adalah homokedastisitas, yaitu semua

gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Secara matematis asumsi ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$E(U_i^2) = \sigma^2 \quad i = 1, 2, \dots, n$$

Adapun metode yang akan dibahas disini yaitu metode Glejser dalam Yuliansah (2009). Uji Glejser ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residuals yang diperoleh yaitu e_i atau variabel X_1 untuk model ini yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

$$[E] = \alpha_1 + \alpha_2 \sqrt{X_1} + V_1$$

Ada tidaknya heteroskedastisitas ditentukan oleh nilai α_1 dan α_2

C. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi pada suatu variabel data dilakukan dengan melihat hasil dari uji Darbin Watson, dengan mekanisme sebagai tabel berikut,

Tabel 4. Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No desicison	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No desicison	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi, positif dan negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

D. Pengujian Hipotesis

Uji statistik ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuktikan ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kemudian untuk melakukan uji atas hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Beda t-test

Uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standart error dari perbedaan rata-rata dua sampel atau secara rumus dapat ditukis sebagai berikut:

$$t = \frac{\text{rata-rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{standart error perbedaan rata-rata kedua sampel}}$$

2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun metode analisis data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Nurjannah (2006), bila analisis regresi hanya melibatkan satu variabel dependen dan beberapa variabel bebas dan bentuk hubungannya linier, maka disebut regresi linier sederhana. Pada analisis regresi linier ini dapat dilihat nilai pengaruh yang paling dominan.

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3, \dots + b_{10}X_{10} + e$$

Keterangan:

Y_i = Variabel kepuasan kerja

b_0 = Konstanta regresi

X_{1i} = Variabel stres kerja

e_i = error (variabel bebas lain dari luar model regresi)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung langsung dari data bersamaan dengan koefisien regresinya. Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk

repository.ub.ac.id

mengukur tingkat ketepatan yang paling baik dari analisis regresi. Jika data observasi dapat tepat pada garis regresi yang diestimasi, maka dikatakan kecocokan sempurna dapat dicapai, dalam hal ini koefisien determinasi akan maksimum, yaitu sebesar 1. Kriteria pengujian, apabila koefisiensi determinasi sama dengan satu atau mendekati satu maka dianggap baik (Kusnawan, 2008).

4. Uji t

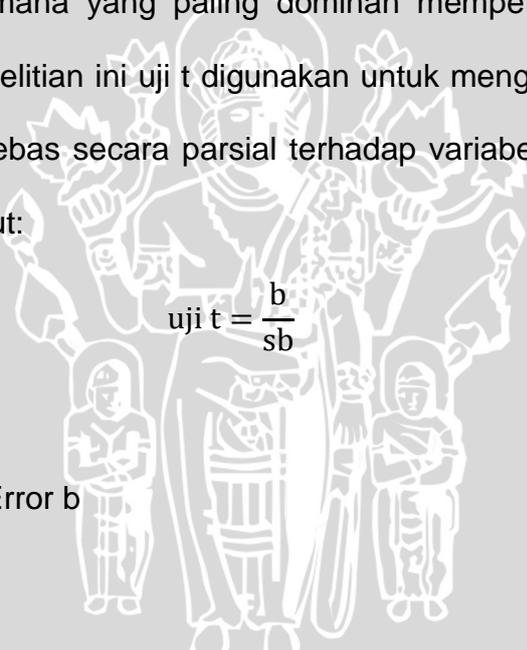
Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y). Alat ini digunakan untuk mengetahui variabel bebas (x) mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat (Y). Pada penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{uji t} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

b= koefisien

sb= standart Error b



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Inti Luhur Fuja Abadi

4.1.1 Sejarah Perkembangan PT. Inti Luhur Fuja Abadi

PT. Inti Luhur Fuja abadi yang biasa di sebut PT. "ILUFA" merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan ikan (cold storage). Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Yohanes pada tanggal 14 April 1988 dengan nama PT. Bumi Mas Indah namun sejak tanggal 28 Juli 1995 telah dibuat akta pendirian perseroan, dibuat oleh notaris Stefanus Sindhunatha,SH yang berkedudukan di surabaya. Pada tanggal 18 September 1998 telah dibuat akta perbaikan menjadi No. 06. Oleh notaris Wahyudi,SH yang berkedudukan di Malang. PT. Inti Luhur Fuja Abadi didirikan untuk jangka waktu 75 tahun dengan modal pertama sebesar Rp. 100.000.000, dari pemegang saham Komisaris utama Nonya Eilice sebesar Rp. 80.000.000, dan komisaris Tuan Ir. Adhie Prasetia Nugraha sebesar Rp. 20.000.000, . Direktur dari PT. ILUFA ini berasal dari warga negara Indonesia yaitu Johanes Fabianus Nata.

Perusahaan ini didirikan di kawasan jalan raya besar yaitu dengan lokasi di Jl. Raya Cangkringmalang Km.6, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Pada awal usahanya PT. ILUFA merupakan perusahaan yang bergerak dalam usaha perdagangan umum khususnya perdagangan barang-barang industri baik ekspor, import, intraseluler dan lokal, sebagai agen, dan penyalur serta menjalankan usaha dibidang pengangkutan umum, pemberian jasa termasuk cold storage kecuali jasa dalam bidang hukum. Dahulu usaha ini juga bergerak di bidang peternakan, perikanan dan pengelolaan tambak termasuk pembibitan, pemupukan dan penangkapan ikan, sedangkan usaha yang telah dijalankan sekarang ini adalah ekspor komoditi hasil perikanan dan penyimpanan beku (cold storage). Negara-negara tujuan ekspor antara lain

Amerika Serikat, Negara-negara Uni Eropa, China, Malaysia, Jepang, dan Australia.

4.1.2 Keadaan Umum Lingkungan PT. Inti Luhur Fuja Abadi

Desa Cangkring Malang terletak di Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Tempat lokasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi yaitu di Desa Cangkring Malang ini memiliki batas-batasan yaitu dari pusat pemerintahan Kecamatan Beji 2 km, jarak dari Ibu kota Kabupaten Pasuruan 20 km, dan jarak dari Ibu Kota Propinsi Surabaya 30 km. Secara geografis, Desa Cangkring Malang yang ditempati PT. Inti Luhur Fuja Abadi ini mempunyai luas wilayah 368,44 ha terletak pada ketinggian dari permukaan laut 11 meter dengan curah hujan rata-rata 946 mm/tahun dan keadaan suhu rata-rata 31-32 °C. Lokasi perseroan ini dekat dengan perumahan penduduk sehingga mudah mendapatkan tenaga kerja setempat, keberadaanyapun mudah di jangkau karena berada di jalan raya sehingga memudahkan dalam transportasi dan jaringan komunikasi lancar. Lokasi PT. Inti Luhur Fuja Abadi juga dekat dengan kawasan industri lainnya juga dan dekat juga dengan persawahan, sehingga keberadaan lokasi pabrik ini sangat berpotensi terhadap dampak yang dihasilkan dari aktifitas pabrik terhadap lingkungan sekitar.

Jumlah penduduk Desa Cangkringmalang terdiri dari jumlah penduduk laki-laki 4.007 jiwa, jumlah penduduk perempuan 4.361 jiwa dan jumlah kepala keluarga 4.765 KK dengan jumlah penduduk seluruhnya yaitu 7.695 jiwa. Penduduk Desa Cangkringmalang bermata pencaharian paling banyak sebagai pegawai swasta di perusahaan yaitu prosentase dari jumlah penduduk usia kerja sebesar 45,7%, sektor pertanian sebesar 29,5%, Pegawai Negeri 11,2% dan yang bermata pencaharian sebagai Wirausaha sebesar 13,6%. Menurut tingkat pendidikan terakhir Sekolah Dasar/Sederajat prosentase dari jumlah penduduk

usia sekolah yaitu sebesar 60%, SLTP/Sederajat sebesar 10%, SLTA/Sederajat 20%, dan Diploma/Sederajat sebesar 10%. Segi sosial budaya penduduk Desa Cangkringmalang Kecamatan Beji tempat PT.Inti Luhur Fuja Abadi berdiri ini sebagian besar merupakan masyarakat berbudaya jawa dan 95% dari penduduk mayoritas beragama islam, hanya sebagian kecil yang beragama Kristen dan lainnya. Kebudayaan daerah setempat masih tercermin dari kebudayaan yang bercorak islami, hal ini terlihat dari kegiatan keagamaan pada hari-hari besar agama islam serta adanya kesenian yang sangat kental dan melekat berwarna islami.

Dari uraian diatas keberadaan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kehidupan sosial ekonomi masyarakat setempat terutama pada penyerapan tenaga kerja yang diutamakan adalah dari penduduk sekitar perusahaan yaitu sekitar 80%, sisanya dari masyarakat diluar wilayah kecamatan Beji. Disisi lain keberadaan perusahaan juga berdampak positif terhadap aktivitas penduduk sekitar yang tidak bekerja di perusahaan yaitu dengan memanfaatkan keberadaan tenaga kerja perusahaan yaitu menyediakan jasa kost, warung dan jasa angkutan.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Inti Luhur Fuja Abadi

Visi pendirian PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, antara Lain:

1. Mengurangi tingkat pengangguran di sekitar wilayah Kabupaten Pasuruan dengan menciptakan lapangan kerja.
2. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pada kawasan tersebut.
3. Meningkatkan pengembangan bisnis ekspor dan impor produk makanan hasil laut.

4. Menghasilkan serta menerapkan paket teknologi dalam sistem pembekuan ikan di wilayah beji dan sekitarnya.

Misi pendirian PT. Inti Luhur Fuja Abadi berdasarkan ijin usaha No. 510/37/402.4.12/2004, PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) di wilayah beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur mempunyai tugas dalam pelaksanaan penerapan sistem pembekuan ikan di wilayah tersebut. Kemudian fungsi daripada PT. "Inti Luhur Fuja Abadi" adalah dampak positif yang ditimbulkan dalam pengembangan proses ekspor dan impor produk makanan hasil laut.

4.1.4 Manajemen Tenaga Kerja PT. Inti Luhur Fuja Abadi

4.1.4.1 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Dalam organisasi secara sederhana dapat dikatakan bahwa hal-hal yang merupakan hak organisasi adalah merupakan kewajiban bagi para anggotanya dan sebaliknya hak para anggota organisasi merupakan kewajiban bagi organisasi untuk menunaikannya. Misalnya suatu organisasi berhak memperoleh kesetiaan, dedikasi, kehadiran yang konstan di tempat tugas, efisiensi kerja, efektifitas dan produktivitas kerja seluruh anggota organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya para anggota organisasi mempunyai berbagai hak yang sesuai dengan bakat keahlian keterampilan pendidikan dan pengalaman seseorang perlakuan yang adil dan manusiawi keamanan di tempat pekerjaan dan lain sebagainya (Siagian, 2004).

Pada PT Inti Luhur Fuja Abadi, para karyawan mendapatkan hak-hak dan kewajiban sebagai berikut:

- a) Hak- hak para karyawan
 - ✓ Karyawan berhak atas upah, fasilitas, tunjangan dan lain-lain yang dijanjikan oleh perusahaan.



- ✓ Karyawan berhak menyampaikan pendapat, usulan atau saran secara perorangan atau sedapat-dapatnya melalui SPSI untuk diampaikan kepada perusahaan demi terwujudnya kerja yang serasi dan harmonis.

b) Kewajiban para karyawan

Pada garis besarnya kewajiban karyawan meliputi:

1) Penunaaian tugas

- ✓ Karyawan wajib melaksanakan pekerjaan dengan jujur, rajin, seksama, disiplin, penuh perhatian dan rasa tanggung jawab atas tugas yang dipercayakan kepadanya serta patuh kepada atasan.
- ✓ Karyawan wajib menjaga, memelihara serta merawat dengan baik semua milik perusahaan dan agar segera melaporkan kepada pemimpin perusahaan atau atasannya apabila mengetahui hal-hal yang menimbulkan bahaya atau kerugian pada perusahaan.
- ✓ Karyawan dilarang melakukan tugas yang bukan tugasnya dan tidak diperkenankan memasuki ruangan lain yang bukan bagiannya kecuali atas perintah atau seijin atasannya.

2) Sikap dan tingkah laku

- ✓ Karyawan bertingkah laku serta bertutur kata sesuai dengan norma-norma susila dan sopan satun yang berlaku di masyarakat Indonesia.
- ✓ Karyawan wajib mematuhi peraturan-peraturan perusahaan beserta surat-surat keputusan, aturan-aturan pelaksanaanya, serta instruksi-instruksi atasan.
- ✓ Karyawan dilarang membawa atau menggunakan barang-barang dan alat-alat milik perusahaan keluar dari lingkungan perusahaan tanpa seijin pemimpin perusahaan yang berwenang.

3) Kebersihan, keamanan dan keselamatan karyawan

- ✓ Karyawan wajib ikut menjaga kebersihan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- ✓ Karyawan dilarang merusak, membawa, memindahkan atau mengalihkan penguasaan barang milik perusahaan dengan cara apapun kepada yang tidak berhak tanpa seijin perusahaan.
- ✓ Karyawan wajib memeriksa semua alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya sebelum memulai kerja dan meninggalkan pekerjaan sehingga benar-benar tidak akan menimbulkan kerusakan atau bahaya yang akan mengganggu pekerjaan dan keselamatan bagi dirinya dan karyawan lain.

4) Kerahasiaan

Karyawan wajib menjaga segala macam data perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, yang ia ketahui atau sepatutnya diketahui dan dianggap bersifat rahasia perusahaan, dan tidak menyampaikan atau membocorkannya dengan cara dan/ atau dengan alasan apapun kepada pihak yang tidak berhak. Terhadap pelanggaran ini akan dikenakan adanya sanksi.

5) Data pribadi karyawan

Karyawan wajib melaporkan kepada pimpinan perusahaan apabila ada perubahan- perubahan mengenai status dirinya, susunan keluarga, perubahan alamat dan lain-lain yang dianggap perlu.

4.1.4.2. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Perusahaan berhak menuntut dari karyawan prestasi atau hasil kerja yang merupakan standar keputusan dalam memenuhi semua kewajibannya. Sehubungan dengan hal ini, perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin terhadap karyawan yang tidak disiplin dan bersikap atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan pada pabrik pembekuan Ikan PT. Inti Luhur Fuja Abadi melalui kuisisioner terhadap responden dari seluruh karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan diperoleh karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut.

4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, terdapat responden karyawan wanita dan karyawan laki-laki yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	30	50
2	Laki-laki	30	50
	Total	60	100

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase sebanyak 50% dan responden laki-laki sebanyak 30 orang dengan persentase 50%.

Dari tabel 4. Dapat dikatakan bahwa klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin berimbang. Menurut Buserup (1984), menyatakan bahwa dengan berkembangnya ekonomi persentase wanita yang bekerja dalam administrasi bertambah dan terdapat taraf saling berhubungan yang baik antara tingkat perkembangan ekonomi yang dicapai di negara tertentu dan persentase wanita di sektor administrasi. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesetaraan antara pria dan wanita dalam dunia pekerjaan.

4.2.2 Berdasarkan Usia Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan dibedakan menjadi dua yaitu pada karyawan wanita dan karyawan pria. Dilihat dari segi usia dapat dibagi dalam beberapa kelompok usia yaitu, antara 11 sampai dengan 20 tahun, 21 sampai dengan 30 tahun, 31 sampai dengan 40 tahun, 41 sampai dengan 50 tahun dan 51 sampai dengan 60 tahun. Berikut adalah tabel responden berdasarkan usia.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia pada Karyawan Wanita.

No	Kelompok Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	11-20	2	6,6
2	21-30	12	40
3	31-40	4	13,4
4	41-50	6	20
5	51-60	6	20
	Total	30	100

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel 5. Dapat diketahui bahwa pada kelompok usia 21 sampai dengan 30 jumlah karyawan wanita lebih banyak daripada kelompok usia yang lain yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%.

Karakteristik responden karyawan laki-laki berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada karyawan Pria

No	Kelompok Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	11-20	0	0
2	21-30	9	30
3	31-40	13	43,3
4	41-50	6	20
5	51-60	2	6,6
	Total	30	100

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel 6. Dapat diketahui bahwa pada kelompok usia 31 sampai dengan 40 jumlah karyawan pria lebih banyak dari pada kelompok usia yang lain, yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase sebanyak 43,3%.

4.2.3 Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dibedakan antara karyawan wanita dan karyawan pria. Masa kerja karyawan dapat dibagi dalam beberapa kelompok yaitu, antara 1 sampai dengan 5 tahun, 6 sampai dengan 10 tahun, 11 sampai dengan 15 tahun, 16 sampai dengan 20 tahun dan 21 sampai dengan 25 tahun. Berikut adalah tabel responden berdasarkan masa kerja karyawan.

Karakteristik responden karyawan wanita berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Wanita.

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5	11	36.6
2	6-10	4	13.4
3	11-15	3	10
4	16-20	12	40
Total		30	100

Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel 7. Dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan wanita paling besar adalah antara 16 sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40 % tetapi jumlah karyawan wanita pada masa kerja 1 sampai 5 tahun juga cukup besar yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebanyak 36,6%.

Karakteristik responden karyawan pria berdasarkan masa kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Pria.

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase(%)
1	1-5	3	10
2	6-10	6	20
3	11-15	15	50
4	16-20	6	20
5	21-25	0	0
Total		30	100

Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel 8. Dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan pria yang paling banyak yaitu pada masa kerja antara 11 sampai dengan 15 tahun dengan jumlah 15 orang dengan persentase sebanyak 50 %.

4.2.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibedakan menjadi dua yaitu pada karyawan wanita dan karyawan pria. Tingkat pendidikan dibagi menjadi empat tingkat yang berbeda, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Karakteristik responden karyawan wanita berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Wanita.

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SD	14	46.6
2	SMP	2	6.6
3	SMA	11	36,8
4	S1	3	10
Total		30	100

Sumber: Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel 9. Dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan wanita yang paling banyak yaitu tingkat SD dengan jumlah sebanyak 14 orang dengan persentase sebanyak 46,6% dan juga tingkat SMA cukup banyak yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase sebanyak 36,8%. Untuk tingkat S1 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10% dan untuk tingkat SMP sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 6,6%.

Karakteristik responden karyawan pria berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Pria.

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SD	8	26,6
2	SMP	7	23,3
3	SMA	13	43,4
4	S1	2	6,6
	Total	30	100

Sumber: Data Olahan, 2012.

Berdasarkan Tabel 10. Dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan pria yang paling banyak adalah tingkat SMA dengan jumlah sebanyak 13 orang dengan persentase sebanyak 43,3%, tingkat SD sebanyak 8 oarang dengan persentase sebanyak 26,6%, tingkat SMP sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 23,3% dan tingkat S1 sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 6,6%.

4.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Dalam suatu analisis stasistika hal yang paling berdasar untuk suatu analisis adalah deskripsi dari suatu data statistika deskriptif meliputi pembuatan tabel frekuensi, deskripsi statistik, eksplorasi data dan cross tabulasi. Menurut Hadi (1986), tabel distribusi frekuensi adalah suatu penyajian dalam bentuk tabel yang berisi data yang telah digolongkan ke dalam kels-kels menurut ke urutan tingkatnya beserta jumlah individu yang termasuk dalam masing-masing kelas. Sedangkan menurut Walpole (1995), ciri-ciri penting sejumlah besar data yang segera dapat diketahui melalui penggelompokan data dan agar memperoleh gamabaran yang lebih baik mengenai populasi yang belum diketahui.

Dari penelitian ini responden yang digunakan adalah sebanyak 60 orang dengan jumlah karyawan wanita 30 orang dan karyawan pria sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan bagian produksi pada PT Inti Luhur Fuja Abadi yang terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel dependen adalah kepuasn kerja

karyawan dan variabel independen yaitu stres kerja karyawan. Dibawah ini akan dijelaskan semua jawaban dari responden-responden hasil dari penelitian.

4.3.1. Stres Kerja Karyawan (X)

Definisi stres menurut Handoko (2008) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Hasil penelitian pada PT Inti Luhur Fuja Abadi, dimana stres kerja (X) memiliki item-item variabel yang merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan pria, faktor-faktor tersebut terdiri dari bising (X_1), rasa lelah (X_2), getaran (X_3), hygiene (X_4), tuntutan tugas (X_5), beban kerja (X_6), peran dalam organisasi (X_7), pengembangan karier (X_8), hubungan dalam organisasi (X_9) dan faktor ekstensik dalam pekerjaan (X_{10}) dan terdiri dari 10 pernyataan. Pada penelitian ini item- item yang dan pernyataan yang digunakan adalah sama antara karyawan wanita dan karyawan pria dan tempat pengambilan populasi juga sama hal ini diasumsikan bahwa karyawan wanita dan karyawan pria memiliki tekanan yang homogen atau sama. Untuk stres kerja karyawan wanita dan pria merupakan stres kerja dari jumlah responden total yaitu sebanyak 60 karyawan dengan jumlah karyawan wanita sebanyak 30 orang dan karyawan pria sebanyak 30 orang. Hasil responden karyawan total (karyawan wanita dan pria) dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 12. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.

No	Faktor Penyebab Stres Kerja	Persentase Wanita	Persentase Pria
1	Sehari-hari tempat anda bekerja terdengar suara bising (X_1). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	20% 76,6% 3% 0 0	43,3% 46,6% 10% 0 0
2	Anda sering merasakan lelah dalam menjalankan tugas anda (X_2) a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	6% 63% 10% 13,3% 6%	33,3% 20% 23,3% 16,6% 6%
3	Sehari-hari ditempat anda bekerja sering terjadi getaran (X_3). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	23,3% 73,3% 3% 0 0	43,3% 46,6% 10% 0 0
4	Sehari-hari anda menggunakan fasilitas kantor yang kotor (X_4). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	70% 23,3% 10% 0 0	56,6% 40% 3,3% 0 0
5	Anda merasa terganggu ketika mendapatkan kerja lembur (X_5). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	30% 56,6% 6% 3% 0	36,6% 50% 6,4% 0 6,4%
6	Pekerjaan yang menumpuk banyak mengganggu konsentrasi kerja anda (X_6). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	10% 76,6% 13,3% 0 0	20% 60% 6,6% 10% 3%

Sumber: Data Olahan, 2012

Tabel lanjutan. Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja.

No	Faktor Penyebab Stres Kerja	Persentase Wanita	Persentase Pria
7	Terkadang Anda membutuhkan pelatihan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan anda (X_7). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	0 46,6% 53,3% 0 0	6,6% 20% 10% 46,6% 16,6%
8	Adanya promosi kenaikan pangkat dapat mengganggu pekerjaan anda (X_8). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	13,3% 83,3% 3% 0 0	33,3% 43,3% 10% 6,6% 3%
9	Anda merasa banyak rekan kerja anda tidak menyukai keberadaan anda (X_9). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	46,6% 36,6% 13,3% 3% 0	36,6% 53,3% 3% 3% 0
10	Keluarga anda mengeluh bahwa anda tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mereka berdasarkan besarnya gaji yang anda terima (X_{10}). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	0 16,7% 30% 53,3% 0	10% 50% 30% 10% 0

Sumber: Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat perbedaan presentase faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria. Kerena dari tabel diketahui terdapat perbedaan maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan pria sama atau tidak sama. Dengan melakukan uji beda.

4.3. 2 Kepuasan Kerja Kayawan (Y)

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2006), antara lain: keragaman keterampilan, jatidiri tugas (*taks identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan atau respon terhadap tugas, gaji penghasilan, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi kerja yang mendukung.

Hasil penelitian pada PT Inti Luhur Fuja Abadi kepuasan kerja berdasarkan Munandar memiliki Item-item Penelitian yang merupakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria diantaranya adalah keragaman keterampilan (Y_1), jatiditi tugas (Y_2), tugas yang penting (Y_3), otonomi (Y_4), pemberian balikan pekerjaan (Y_5), gaji (Y_6), rekan kerja yang menyenangkan (Y_7), kondisi kerja yang menunjang (Y_8). Pada penelitian ini item-item variabel yang digunakan untuk karyawan wanita dan karyawan pria adalah sama hal ini diasumsikan dibahwa karyawan wanita dan karyawan pria memiliki tugas yang homogen atau sama dengan jumlah responden total yaitu sebanyak 60 karyawan dengan jumlah karyawan wanita sebanyak 30 orang dan karyawan pria sebanyak 30 orang. Hasil kepuasan kerja karyawan pria dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja.

No.	Faktor Penentu Kepuasan Kerja	Persentase Wanita	Persentase Pria
1	Anda memiliki lebih dari keterampilan kerja (Y_1). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	3% 9,9% 0% 68,3% 16,7%	10% 10% 6,6% 43,3% 30%
2	Atasan menjelaskan terlebih dahulu mengenai tugas yang akan anda kerjakan (Y_2). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	0% 0% 0% 73,3% 26,7%	0 6,6% 10% 53,3% 30%
3	Tugas yang anda kerjakan saat ini penting untuk karier anda (Y_3). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	0% 6,6% 20% 63,4% 10%	3% 20% 13,3% 43,3% 20%
4	Anda di beri kebebasan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan anda (Y_4). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	6,6% 10% 6,6% 63,4% 13,4%	10% 16,6% 10% 40% 23,3%
5	Atasan anda memberikan tanggapan terhadap hasil kerja anda (Y_5). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	0% 3,3% 6,6% 76,7% 13,4%	6,6% 6,6% 3,3% 66,6% 16,6%
6	Upah yang anda terima saat ini sesuai dengan kerja keras anda (Y_6). a.Sangat tidak setuju b.Tidak setuju c.Cukup setuju d.Setuju e.Sangat setuju	16,6% 6,6% 10% 50% 16,6%	10% 10% 3% 53,3% 23,3%

Sumber: Data Olahan, 2012

Tabel lanjutan. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja.

No.	Faktor Penentu Kepuasan Kerja	Persentase Wanita	Persentase Pria
7	Banyak rekan sekerja anda yang ramah dan menyenangkan (Y_7).	0%	0
	a.Sangat tidak setuju	0%	3%
	b.Tidak setuju	3,3%	0
	c.Cukup setuju	46,7%	56,6%
	d.Setuju	5%	40%
	e.Sangat setuju		
8	Fasilitas tempat kerja anda memberikan rasa nyaman ketika menggunakannya (Y_8).	0%	0
	a.Sangat tidak setuju	3,3%	16,6%
	b.Tidak setuju	6,6%	3%
	c.Cukup setuju	50%	40%
	d.Setuju	40%	40%
	e.Sangat setuju		

Sumber: Data Olahan, 2012

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat perbedaan presentase faktor-faktor penentu kepuasan kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria. Kerena dari tabel diketahui terdapat perbedaan maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria sama atau tidak sama. Dengan melakukan uji beda.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Wanita

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikasi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Karyawan Wanita

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X1	0,751	Valid
	X2	0,610	Valid
	X3	0,557	Valid
	X4	0,363	Valid
	X5	0,418	Valid
	X6	0,576	Valid
	X7	0,445	Valid
	X8	0,480	Valid
	X9	0,597	Valid
	X10	0,501	Valid

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 for Windows*), 2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 18 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel X1, X2, X3 ,..., X10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Wanita

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Wanita

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X1	0,389	Valid
	X2	0,400	Valid
	X3	0,775	Valid
	X4	0,409	Valid
	X5	0,363	Valid
	X6	0,609	Valid
	X7	0,468	Valid
	X8	0,572	Valid

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 19 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel Y1, Y2, Y3,..., Y10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Karyawan Pria

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16 For Windows, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Variabel Stres Kerja Karyawan Pria

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X1	0,811	Valid
	X2	0,764	Valid
	X3	0,829	Valid
	X4	0,806	Valid
	X5	0,487	Valid
	X6	0,686	Valid

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Tabel Lanjutan. Hasil Uji Variabel stres Kerja Karyawan Pria

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X7	0,660	Valid
	X8	0,522	Valid
	X9	0,879	Valid
	X10	0,647	Valid

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 20 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel X1, X2, X3 ,..., X10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pria

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16 For Windows, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Pria

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X1	0.904	Valid
	X2	0,814	Valid
	X3	0,832	Valid
	X4	0,796	Valid
	X5	0,824	Valid
	X6	0,885	Valid
	X7	0,406	Valid
	X8	0,845	Valid

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 21 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel Y1, Y2, Y3 ,..., Y10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1.5 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut in:

Tabel 18. Hasil Uji Variabel stres Kerja Karyawan Wanita dan Pria

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
X	X1	0,646	Valid
	X2	0,700	Valid
	X3	0,727	Valid
	X4	0,575	Valid
	X5	0,451	Valid
	X6	0,635	Valid
	X7	0,335	Valid
	X8	0,483	Valid
	X9	0,728	Valid
	X10	0,478	Valid

Sumber: Data Primer(*output SPSS 16 for Windows*),2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 22 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel X1, X2, X3, ..., X10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada



penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.1.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria

Menurut Arikunto (2006), validitas adalah salah satu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan suatu instrumen. Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi positif dan besarnya lebih dari 0,3 (Sugiono,2008). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows*, adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Wanita dan Pria

Variabel	Item variabel	Pearson korelasi (r)	Keterangan
Y	X1	0,801	Valid
	X2	0,486	Valid
	X3	0,799	Valid
	X4	0,660	Valid
	X5	0,711	Valid
	X6	0,738	Valid
	X7	0,399	Valid
	X8	0,750	Valid

Sumber: Data Primer(*output SPSS 16 for Windows*),2012

Berdasarkan hasil pengujian instrumen variabel pada tabel 22 diatas, menunjukkan bahwa semua instrumen pernyataan dari variabel Y1, Y2, Y3,..., Y10 adalah valid dengan nilai korelasi yang didapat lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau dapat mengukur variabel yang diteliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2 Uji Reliabilitas

4.4.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Wanita

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Menurut Ghozali (2006), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disoroti pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja Pada Karyawan Wanita

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
X	X1	0,673	0,60	Reliabel
	X2	0,691	0,60	Reliabel
	X3	0,712	0,60	Reliabel
	X4	0,720	0,60	Reliabel
	X5	0,715	0,60	Reliabel
	X6	0,696	0,60	Reliabel
	X7	0,717	0,60	Reliabel
	X8	0,718	0,60	Reliabel
	X9	0,699	0,60	Reliabel
	X10	0,709	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(*output SPSS 16 for Windows*),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item–item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (bising(X1), paparan(X2),getaran(X3), Hygiene(X4), tuntutan tugas(X5), beban kerja(X6), Peranan individu dalam organisasi(X7), pengembangan karier(X8), Hubungan dalam organisasi(X9), faktor-faktor ekstrinsik dalam pekerjaan(10)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan seseai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Menurut Ghazali (2006), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Y	Y1	0,684	0,60	Reliabel
	Y2	0,683	0,60	Reliabel
	Y3	0,632	0,60	Reliabel
	Y4	0,679	0,60	Reliabel
	Y5	0,682	0,60	Reliabel
	Y6	0,643	0,60	Reliabel
	Y7	0,673	0,60	Reliabel
	Y8	0,657	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (keragaman keterampilan(Y1), jati diri tugas(Y2), tugas yang penting(Y3), otonomi(Y4), pemberian balikan pekerjaan(Y5), gaji atau imbalan yang dirasakan adil(Y6), rekan kerja yang menunjang(Y7), kondisi lingkungan kerja yang mendukung(Y8)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Pria

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Pria

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
X	X1	0,743	0,60	Reliabel
	X2	0,727	0,60	Reliabel
	X3	0,742	0,60	Reliabel
	X4	0,747	0,60	Reliabel
	X5	0,752	0,60	Reliabel
	X6	0,740	0,60	Reliabel
	X7	0,747	0,60	Reliabel
	X8	0,750	0,60	Reliabel
	X9	0,738	0,60	Reliabel
	X10	0,744	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item-item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (bising(X1), paparan(X2),getaran(X3), Hygiene(X4), tuntutan tugas(X5), beban kerja(X6), Peranan individu dalam organisasi(X7), pengembangan karier(X8), Hubungan dalam organisasi(X9), faktor-faktor ekstrinsik dalam pekerjaan(10))

dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pria

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pria

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Y	Y1	0,750	0,60	Reliabel
	Y2	0,769	0,60	Reliabel
	Y3	0,758	0,60	Reliabel
	Y4	0,756	0,60	Reliabel
	Y5	0,763	0,60	Reliabel
	Y6	0,750	0,60	Reliabel
	Y7	0,790	0,60	Reliabel
	Y8	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item–item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (keragaman keterampilan(Y1), jati diri tugas(Y2), tugas yang penting(Y3),

otonomi(Y4), pemberian balikan pekerjaan(Y5), gaji atau imbalan yang dirasakan adil(Y6), rekan kerja yang menunjang(Y7), kondisi lingkungan kerja yang mendukung(Y8)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Menurut Ghazali (2006), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Repeated Measure atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disoroti pertanyaan yang sama pada waktu berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
X	X1	0,705	0,60	Reliabel
	X2	0,691	0,60	Reliabel
	X3	0,711	0,60	Reliabel
	X4	0,719	0,60	Reliabel
	X5	0,721	0,60	Reliabel
	X6	0,701	0,60	Reliabel
	X7	0,738	0,60	Reliabel
	X8	0,719	0,60	Reliabel
	X9	0,704	0,60	Reliabel
	X10	0,718	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(*output SPSS 16 for Windows*),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item–item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (bising(X1), paparan(X2),getaran(X3), Hygiene(X4), tuntutan tugas(X5), beban kerja(X6), Peranan individu dalam organisasi(X7), pengembangan karier(X8), Hubungan dalam organisasi(X9), faktor-faktor ekstrinsik dalam pekerjaan(10)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.4.2.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Alpha. Jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut reliabel. One Shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (a). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisiensi *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil pengujian reliabilitas menggunakan program *SPSS 16 for Windows*. Adapun hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita dan Pria.

Variabel	Item Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Y	Y1	0,730	0,60	Reliabel
	Y2	0,751	0,60	Reliabel
	Y3	0,727	0,60	Reliabel
	Y4	0,733	0,60	Reliabel
	Y5	0,740	0,60	Reliabel
	Y6	0,722	0,60	Reliabel
	Y7	0,762	0,60	Reliabel
	Y8	0,733	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer(*output SPSS 16 for Windows*),2012

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa item–item variabel yang digunakan adalah reliabel. Dikatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang didapat lebih dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh item variabel (keragaman keterampilan(Y1), jati diri tugas(Y2), tugas yang penting(Y3), otonomi(Y4), pemberian balikan pekerjaan(Y5), gaji atau imbalan yang diraikan adil(Y6), rekan kerja yang menunjang(Y7), kondisi lingkungan kerja yang mendukung(Y8)) dapat diandalkan atau reliabel dan data yang dihasilkan sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Persyaratan yang diperlukan dalam melakukan analisis regresi adalah terpenuhinya asumsi klasik. Pada penelitian ini, sebelum dilakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan regresi atau tidak. Proses uji persyaratan pada penelitian ini antara lain:

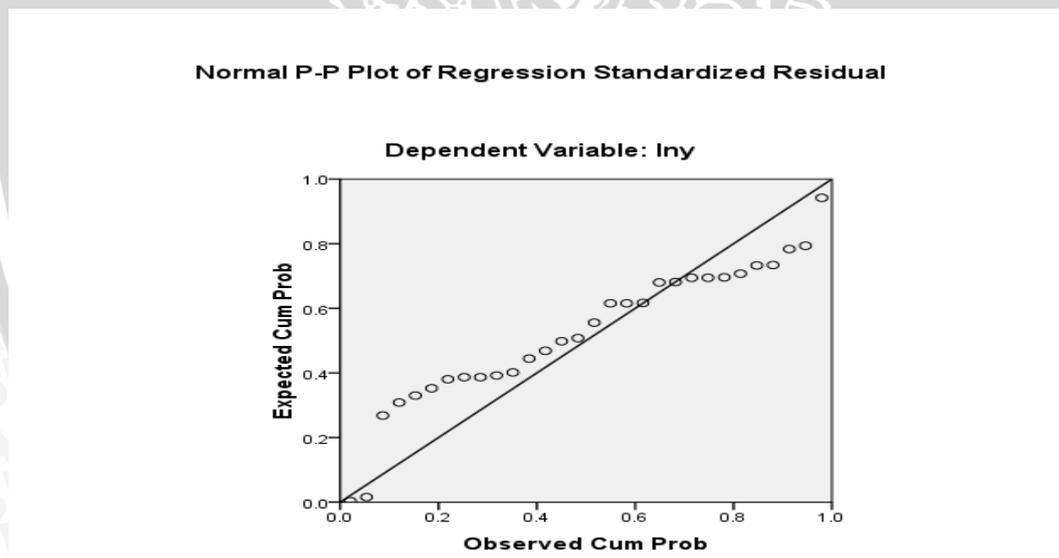
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

Pada penelitian ini terdapat enam uji normalitas yaitu sebagai berikut:

4.5.1.1 Faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science (SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer (Output SPSS 16 for Windows), 2012

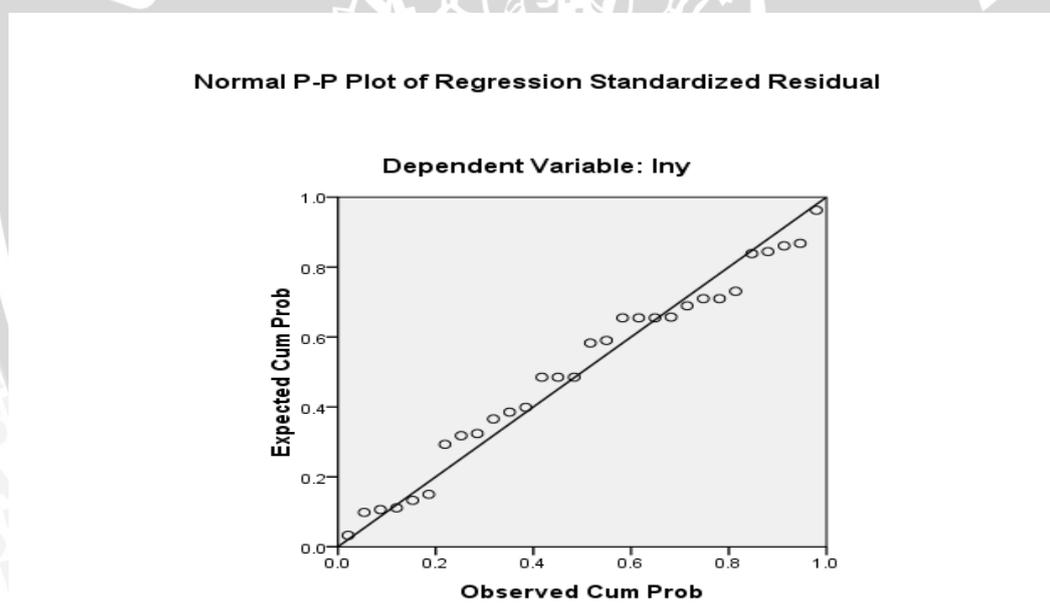
Gambar 11. Hasil uji normalitas faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

4.5.1.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi

Pada penelitian ini, pengujian nomalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science(SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 12. Hasil uji normalitas kepuasan kerja karyawan wanita.

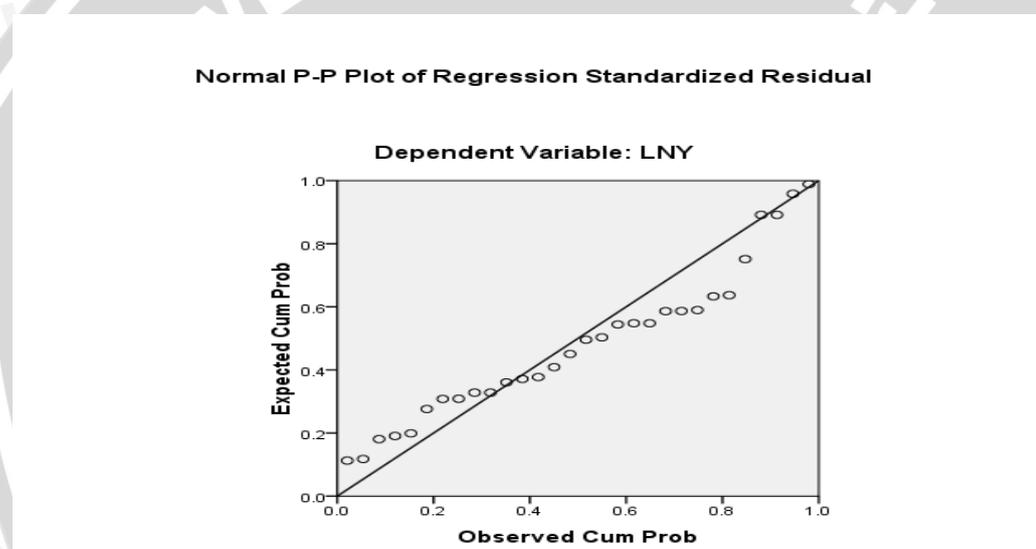
Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-

masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

4.5.1.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science (SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer (Output SPSS 16 for Windows), 2012

Gambar 13. Hasil uji normalitas faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres pada karyawan pria.

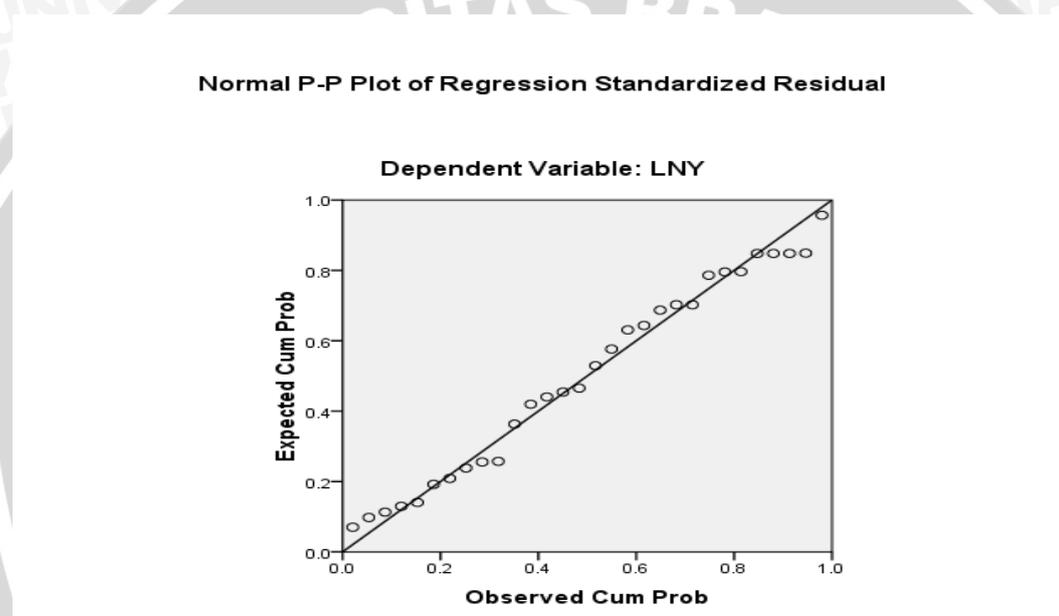
Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal.

Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

4.5.1.4 Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science (SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer (Output SPSS 16 for Windows), 2012

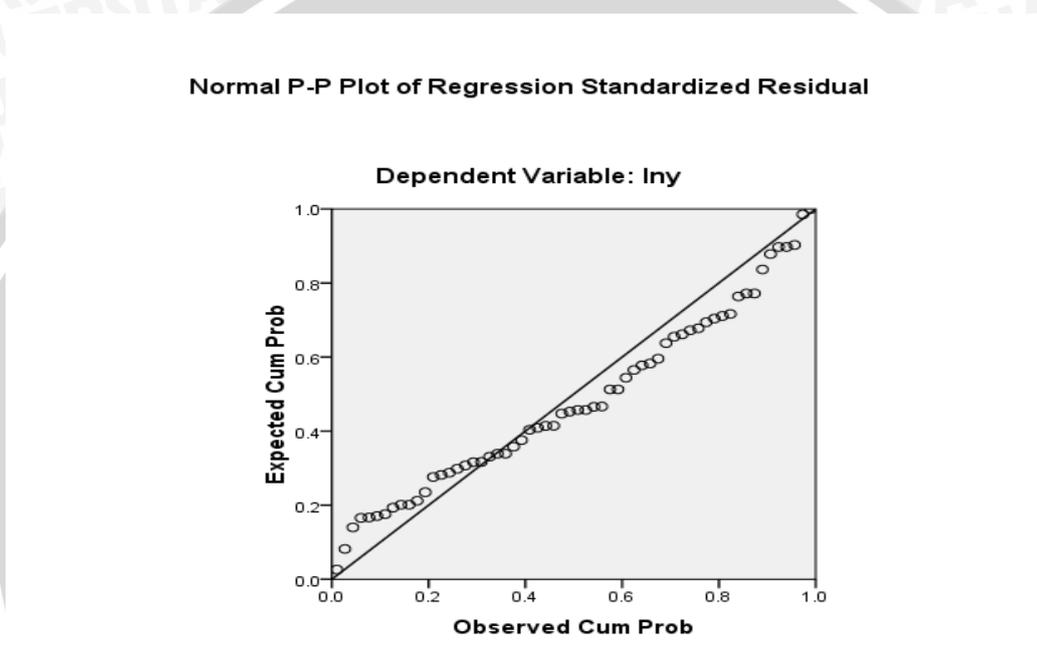
Gambar 14. Hasil uji normalitas faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria.

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

4.5.1.5 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan total (wanita dan Pria) pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science(SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

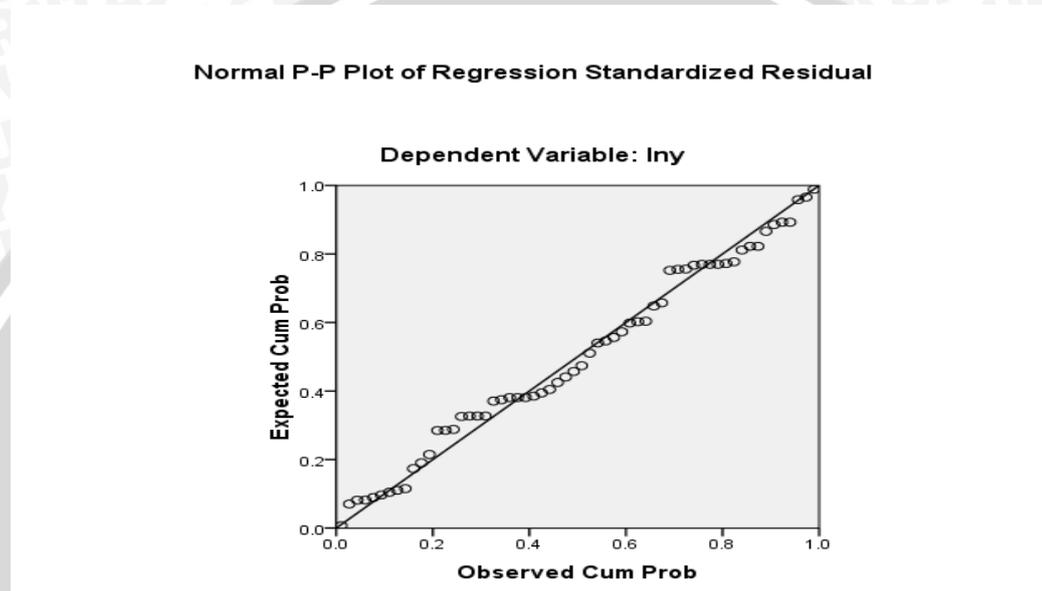
Gambar 15. Hasil uji normalitas faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan total.

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

4.5.1.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total (wanita dan pria) pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan program *statistic package for the sosial science (SPSS) 16 for Windows*. Adapun gambar grafik distribusi normal hasil pengujian SPSS dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer (Output SPSS 16 for Windows), 2012

Gambar 16. Hasil uji normalitas faktor penentu kepuasan kerja karyawan total.

Dari gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dari arah kiri bawah menuju kanan atas, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas adalah salah satu cara untuk mengecek kenormalitasan dengan plot probalitas normal, plot merupakan garis lurus yang ada pada kurva untuk menjelaskan normalitas pada suatu variabel. Dengan plot ini masing-masing nilai dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal. Normalitas terpenuhi apabila titik-titik atau data terkumpul disekitar atau menyentuh garis lurus.

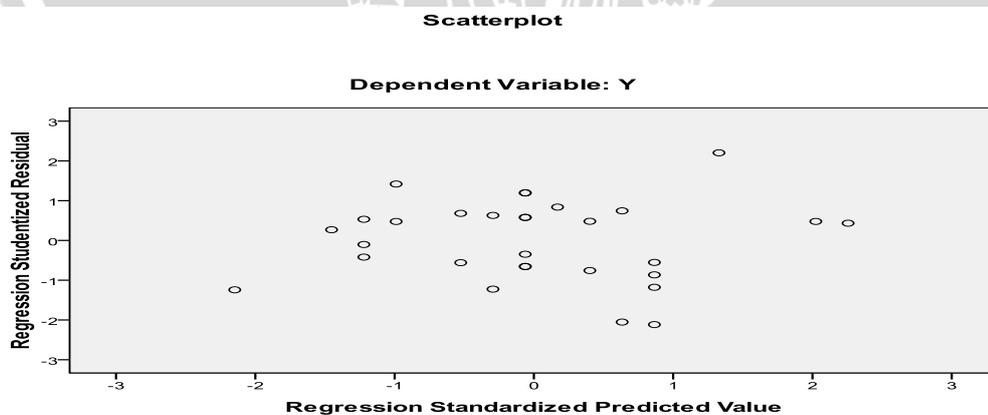
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain.

Pada penelitian ini terdapat enam uji heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

4.5.2.1 Faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Sarwoko (2009), salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, varians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol

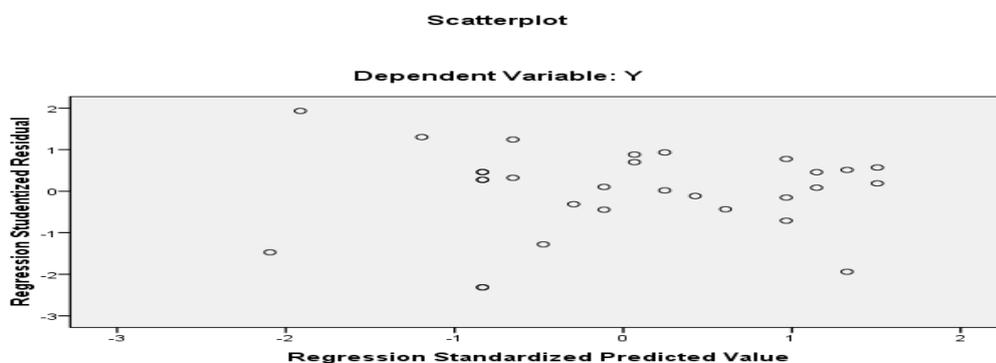


Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 17.Hasil uji heteroskedastisitas faktor penyebab stres kerja karyawan wanita.

Gambar diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.2.1 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi

Menurut Sarwoko (2009) salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, varians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

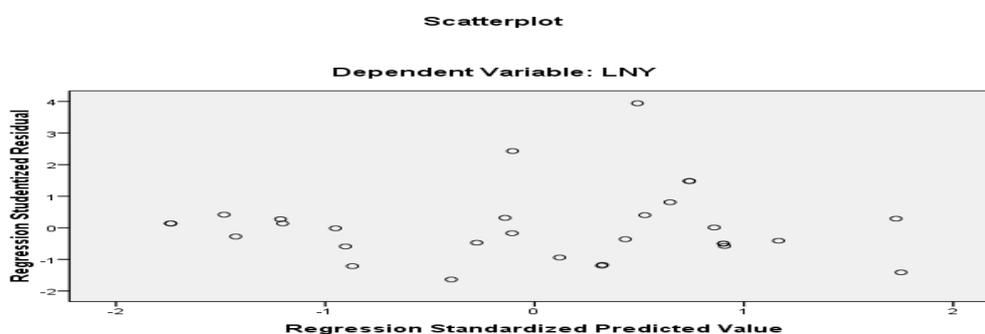


Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 18. Hasil uji heteroskedastisitas faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita.

Gambar 18. diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.2.2 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Sarwoko (2009),salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, vatians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



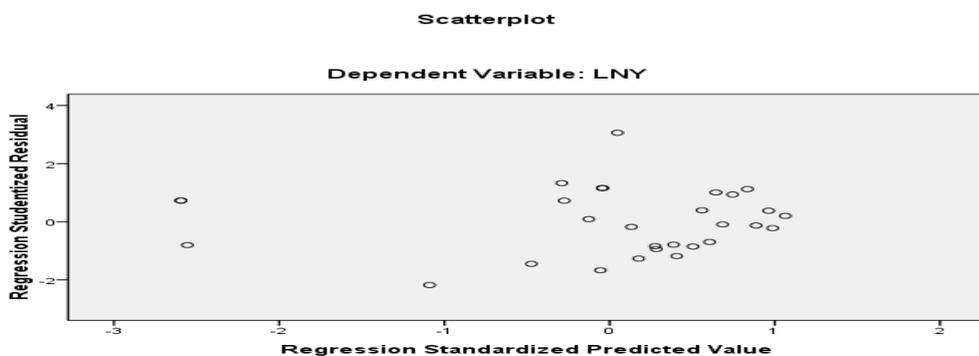
Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 19. Hasil uji heteroskedastisitas stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria.



Gambar 19. diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.2.3 Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Sarwoko (2009),salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, vatians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

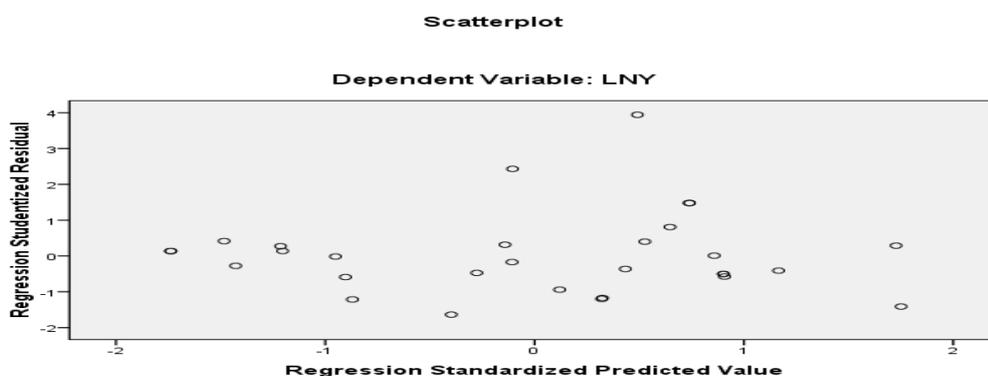


Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 20. Hasil uji heteroskedastisitas faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria.

Gambar 20 diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.2.5 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan total (wanita dan Pria) pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Sarwoko (2009),salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, varians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

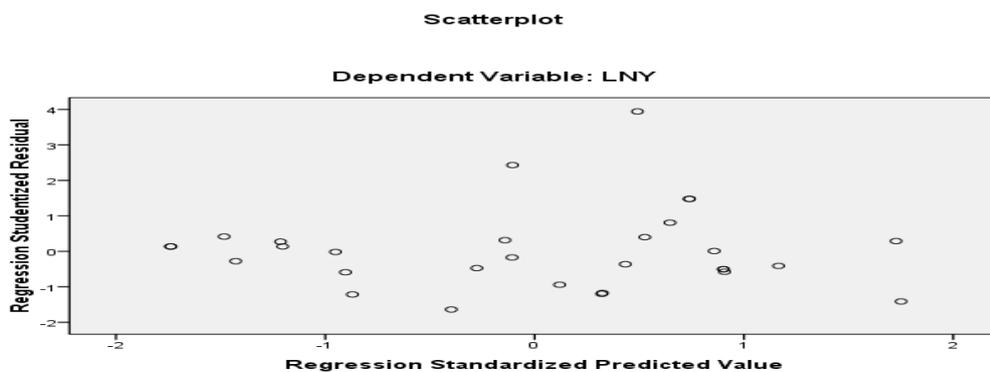
Gambar 21. Hasil uji heteroskedastisitas stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria.



Gambar 21. diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.2.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total (wanita dan pria) pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Sarwoko (2009),salah satu asumsi yang penting dari model linier regresi klasik adalah varians residual bersifat homoskedastik atau bersifat konstan. Asumsi ini tidak selalu realistis, apabila pelanggaran asumsi klasik itu, maka varians residual tidak lagi bersifat konstan (disebut heteroskedastisitas) dan apabila model yang mengandung heteroskedastisitas diestimasi dengan OLS, vatians estimator tidak lagi minimum, kendatipun estimator itu sendiri tidak bias. Banyak cara atau prosedur statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas antara lain: gambar grafik nilai residual, uji Goldfeld-Quandt, dan uji park. Suatu model mengandung heteroskedastisitas apabila nilai-nilai residualnya membentuk pola sebaran yang meningkat yaitu secara terus menerus bergerak menjauhi dari garis nol. Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat grafik standardized residual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Gambar 22. Hasil uji heteroskedastisitas stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria.



Gambar 22 diatas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar. Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini terdapat enem uji Autokorelasi dengan hasil yaitu sebagai berikut:

4.5.3.1 Faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autukorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson.

Tabel 25. Hasil uji autokorelasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.995 ^a	.990	.986	.01964	.990	228.742	9	20	.000	1.758

a. Predictors: (Constant), ln_{x10}, ln_{x7}, ln_{x9}, ln_{x6}, ln_{x3}, ln_{x1}, ln_{x4}, ln_{x8}, ln_{x5}

b. Dependent Variable: ln_y

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 1,758 yang mana berdasarkan kriteria



keputusan statisti Durbin–Watson yaitu $du < d < 4 - Du \rightarrow 1,4894 < 1,758 < 2,5101$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan wanita terpenuhi.

4.5.3.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson.

Tabel 26. Hasil uji autokorelasi faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.994 ^a	.988	.984	.01255	.988	222.128	8	21	.000	1.678

a. Predictors: (Constant), lnX8, lnX4, lnX1, lnX2, lnX3, lnX5, lnX7, lnX6

b. Dependent Variable: lny

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 1,678 yang mana berdasarkan kriteria keputusan statisti Durbin – Watson yaitu $du < d < 4 - Du \rightarrow 1,4894 < 1,678 < 2,5106$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil uji faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita terpenuhi.

4.5.3.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson. Dapat dilihat pada tabel pisa tabel berikut:

Tabel 27. Hasil uji autokorelasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.997 ^a	.994	.991	.02596	.994	309.285	10	19	.000	2.152

a. Predictors: (Constant), LNX10, LNX7, LNX5, LNX1, LNX8, LNX2, LNX6, LNX3, LNX4, LNX9

b. Dependent Variable: LNY

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 1,828 yang mana berdasarkan kriteria keputusan statisti Durbin – Watson yaitu $du < d < 4- Du \rightarrow 1,616 < 2,152 < 2,384$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil uji faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan pria ini terpenuhi.

4.5.3.4 Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson. Dapat dilihat pada tabel pisa tabel berikut:

Tabel 28. Hasil uji autokorelasi faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.999 ^a	.999	.998	.01221	.999	1761.559	8	21	.000	1.728

a. Predictors: (Constant), LNX8, LNX7, LNX4, LNX2, LNX3, LNX5, LNX1, LNX6

b. Dependent Variable: LNY

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 1,728 yang mana berdasarkan kriteria keputusan statisti Durbin – Watson yaitu $du < d < 4- Du \rightarrow 1,616 < 1,728 < 2,384$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil uji faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria terpenuhi.

4.5.3.5 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan total (wanita dan Pria) pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autukorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson. Dapat dilihat pada tabel pasa tabel berikut:

Tabel 29. Hasil uji autokorelasi faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.993 ^a	.986	.982	.02790	.986	297.784	11	48	.000	2.045

a. Predictors: (Constant), lnd, lnx1, lnx6, lnx5, lnx4, lnx8, lnx2, lnx10, lnx3, lnx9, lnx7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.993 ^a	.986	.982	.02790	.986	297.784	11	48	.000	2.045

b. Dependent Variable: lny

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji

Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 2,045 yang mana berdasarkan kriteria keputusan statisti Durbin – Watson yaitu $du < d < 4- Du \rightarrow 1,616 < 2,045 < 2,384$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil uji faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria terpenuhi.

4.5.3.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total (wanita dan pria) pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Menurut Ghozali (2006), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan uji Durbin Watson. Dapat dilihat pada tabel pasa tabel berikut:

Tabel 30. Hasil uji autokorelasi faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.997 ^a	.995	.994	.01532	.995	1048.713	9	50	.000	1.937

a. Predictors: (Constant), lnd, lnx4, lnx6, lnx7, lnx2, lnx5, lnx3, lnx8, lnx1

b. Dependent Variable: lny

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan statistik uji Durbin- Watson diperoleh nilai sebesar 1,937 yang mana berdasarkan kriteria keputusan statisti Durbin – Watson yaitu $du < d < 4- Du \rightarrow 1,616 < 1,937 < 2,384$ maka H_0 diterima, hal ini berarti asumsi non autokorelasi untuk hasil faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria terpenuhi.

4.5.4 Uji Multikolinearitas

Metode yang digunakan untuk menguji adanya multikolinearitas adalah dengan membandingkan tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan bebas dari multikolenearitas. Adapun nilai VIF dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

4.5.4.1 Faktor- faktor penyebab stres kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan SPSS 16 For Windows adalah sebagai berikut:

Tabel 31. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Bising (X1)	2,218	Bebas Multikolinearitas
2	Rasa lelah(X2)	3,325	Bebas Multikolinearitas
3	Getaran (X3)	1,826	Bebas Multikolinearitas
4	Hygiene (X4)	1,826	Bebas Multikolinearitas
5	Tuntutan Tugas (X5)	2,672	Bebas Multikolinearitas
6	Beban Kerja(X6)	1,532	Bebas Multikolinearitas
7	Peranan dalam organisasi (X7)	1,244	Bebas Multikolinearitas
8	Pengembangan karier (X8)	2,597	Bebas Multikolinearitas
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	3,512	Bebas Multikolinearitas
10	Faktor ekstrinsik (X10)	1,083	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel yang stres

kerja pada karyawan wanita yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.5.4.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abad.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 32. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Keragaman keterampilan (X1)	1.508	Bebas Multikolinearitas
2	Jatididri tugas (X2)	1.138	Bebas Multikolinearitas
3	Tugas yang penting(X3)	2.681	Bebas Multikolinearitas
4	Otonomi (X4)	1.717	Bebas Multikolinearitas
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	1.433	Bebas Multikolinearitas
6	Gaji (X6)	2.809	Bebas Multikolinearitas
7	Rekan kerja yang menunjang (X7)	2.220	Bebas Multikolinearitas
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	2.017	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
 Pada tabel diatas berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel kepuasan kerja pada karyawan wanita yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.5.4.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 33. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Bising (X1)	2.141	Bebas Multikolinearitas
2	Rasa lelah(X2)	3,042	Bebas Multikolinearitas
3	Getaran (X3)	4.136	Bebas Multikolinearitas
4	Hygiene (X4)	4,615	Bebas Multikolinearitas
5	Tuntutan Tugas (X5)	2.087	Bebas Multikolinearitas
6	Beban Kerja(X6)	3,006	Bebas Multikolinearitas
7	Peranan dalam organisasi (X7)	3,030	Bebas Multikolinearitas
8	Pengembangan karier (X8)	2,296	Bebas Multikolinearitas
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	4,669	Bebas Multikolinearitas
10	Faktor ekstrinsik (X10)	2,664	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Pada tabel diatas berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel stres kerja pada karyawan pria yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.5.4.4 Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 34. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Keragaman keterampilan (X1)	1.040	Bebas Multikolinearitas
2	Jatididri tugas (X2)	4.448	Bebas Multikolinearitas
3	Tugas yang penting(X3)	3.366	Bebas Multikolinearitas
4	Otonomi (X4)	2.810	Bebas Multikolinearitas
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	5.254	Bebas Multikolinearitas
6	Gaji (X6)	5.906	Bebas Multikolinearitas
7	Rekan kerja yang menunjang (X7)	2.614	Bebas Multikolinearitas
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	4.951	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012

Pada tabel diatas berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel kepuasan kerja pada karyawan pria yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.5.4.5 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan total (wanita dan Pria) pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 35. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Bising (X1)	1.795	Bebas Multikolinearitas
2	Rasa lelah(X2)	2.159	Bebas Multikolinearitas
3	Getaran (X3)	2.485	Bebas Multikolinearitas
4	Hygiene (X4)	2.263	Bebas Multikolinearitas
5	Tuntutan Tugas (X5)	1.888	Bebas Multikolinearitas
6	Beban Kerja(X6)	2.101	Bebas Multikolinearitas
7	Peranan dalam organisasi (X7)	3.178	Bebas Multikolinearitas
8	Pengembangan karier (X8)	1.933	Bebas Multikolinearitas
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	2.744	Bebas Multikolinearitas
10	Faktor ekstrinsik (X10)	2.357	Bebas Multikolinearitas
	Dummy	3.389	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012
 Pada tabel diatas berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel stres kerja pada karyawan total yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.5.4.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total (wanita dan pria) pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Adapun hasil yang didapat dengan menggunakan *SPSS 16 For Windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 36. Nilai VIF (variance inflation factor)

No	Variabel	VIF	Keterangan
	Constant		
1	Keragaman keterampilan (X1)	3.636	Bebas Multikolinearitas
2	Jatididri tugas (X2)	1.719	Bebas Multikolinearitas
3	Tugas yang penting(X3)	2.529	Bebas Multikolinearitas
4	Otonomi (X4)	1.897	Bebas Multikolinearitas
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	2.638	Bebas Multikolinearitas
6	Gaji (X6)	2.546	Bebas Multikolinearitas
7	Rekan kerja yang menunjang (X7)	1.895	Bebas Multikolinearitas
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	2.688	Bebas Multikolinearitas
	Dummy	1.760	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer(Output SPSS 16 for Windows),2012



Pada tabel diatas berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan tidak ada VIF yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pada variabel-variabel kepuasan kerja pada karyawan total yang digunakan terbebas dari gejala Multikolinearitas.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji Beda t-test

Berdasarkan Ghozali (2006), tujuan uji beda t-test adalah membandingkan rata-rata dua group yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Apakah kedua group tersebut mempunyai nilai rata-rata yang sama ataukah tidak sama secara signifikan. Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan hasil uji beda sebagai berikut sebagai berikut:

4.6.1.1 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan wanita dan karyawan pria.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan hasil uji beda sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 37 a. Hasil output uji beda stres kerja karyawan.

Group Statistics					
	karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
stress_kerja	1	30	21.37	5.555	1.014
	2	30	20.90	3.315	.605

Tabel 37 b. Hasil lanjutan output uji beda stres kerja karyawan.

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
stress_kerja	10.703	.002	.395	58	.694	.467	1.181	-1.898	2.831
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			.395	47.330	.695	.467	1.181	-1.909	2.842

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Dari tabel a terlihat bahwa rata-rata stres kerja untuk responden pria adalah 21,37 sedangkan untuk karyawan wanita 20,90. Secara absolut jelas bahwa rata-rata stres kerja berbeda antara karyawan wanita dan pria. Untuk melihat perbedaan ini nyata secara signifikan atau tidak dilihat dari tabel berikutnya. Dari tabel b terlihat bahwa nilai analisis uji beda menggunakan asumsi equal variances assumed terlihat bahwa nilai t sebesar 0,395 dengan nilai probabilitas 0,694 karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti bahwa variance faktor penyebab stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria sama.

4.6.1.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita dan karyawan pria.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan hasil uji beda sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 38 a. Hasil output uji beda kepuasan kerja karyawan.

Group Statistics					
	Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kepuasan_kerja	2	30	30.80	3.033	.554
	1	30	30.90	6.815	1.244

Tabel 38 b. Hasil lanjutan output uji beda Kepuasan kerja karyawan.

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kepuasan_kerja	Equal variances assumed	7.074	.010	-.073	58	.942	-.100	1.362	-2.826	2.626
	Equal variances not assumed			-.073	40.057	.942	-.100	1.362	-2.852	2.652

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Dari tabel a terlihat bahwa rata-rata stres kerja untuk responden pria adalah 30,80 sedangkan untuk karyawan wanita 30,90. Secara absolut jelas bahwa rata-rata stres kerja berbeda antara karyawan wanita dan pria. Untuk melihat perbedaan ini nyata secara signifikan atau tidak dilihat dari tabel berikutnya. Dari tabel b terlihat bahwa nilai analisis uji beda menggunakan asumsi equal variances assumed terlihat bahwa nilai nilai t sebesar -0,73 dengan nilai probabilitas 0,942 karena nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 diterima yang berarti bahwa variance faktor penyebab stres kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria sama.

4.6.2 Analisis Regresi Linier berganda

Adapun metode analisis data kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menurut Nurjannah (2006), bila analisis regresi hanya melibatkan satu variabel dependen dan beberapa variabel bebas dan bentuk hubungannya linier, maka disebut regresi linier berganda. Pada analisis regresi linier ini dapat dilihat nilai pengaruh yang paling dominan. Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

4.6.2.1 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 39. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (b)	Keterangan
	Constant	2,307	
1	Bising (X1)	0,119	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	0,109	Signifikan
3	Getaran (X3)	0,109	Signifikan
4	Hygiene (X4)	0,74	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	0,87	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	0,87	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	0,126	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	0,66	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	0,73	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	0,163	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + e$$

$$Y = 2,307 + 0,119x + 0,109x + 0,109x + 0,74x + 0,87x + 0,87x + 0,126x + 0,66x + 0,73x + 0,163x + e$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi berganda .

Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel stres kerja tersebut terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. Nilai $b = 0,119$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bising meningkat satu persen, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,119 persen. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pada jika pada tempat kerja karyawan wanita terdapat bising maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebesar 0,019 persent, dengan asumsi variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,109$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rasa lelah meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,109 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita merasakan adanya rasa lelah yang bertambah maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,109$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel terjadinya getaran meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,109 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita merasakan seringnya terjadi getaran pada tempat kerja maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,74$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hygiene meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,74 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita merasakan hygiene yang berkurang atau adanya fasilitas yang digunakan oleh karyawan wanita semakin kotor maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,87$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tuntutan tugas meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,87 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita mendapatkan tuntutan tugas yang berlebih misalnya kerja lembur maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,87$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabel beban kerja meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,87 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita merasakan adanya beban kerja yang meningkat misalnya pekerjaan yang menumpuka banyak maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,126$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel peranan dalam organisasi meningkat satu persen, maka akan

meningkatkan stres kerja sebesar 0,126 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila peran dalam organisasi karyawan wanita misalnya ketidaktahuan atau ketidakcakapan dalam menjalankan tugas meningkat maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai $b = 0,66$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_8 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pengembangan karier meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,66 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa adanya pengembangan karier dengan promosi kenaikan maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

i. Nilai $b = 0,73$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_9 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hubungan dalam organisasi meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,73 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa hubungan dalam organisasi dengan banyak rekan kerja yang tidak menyukai maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

j. Nilai $b = 0,163$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_{10} ini menunjukkan bahwa setiap variabel faktor ekstrinsik meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,163 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan wanita meningkatkan faktor ekstrinsik (upah, fasilitas, keamanan kerja) sebanyak satu persent maka akan meningkatkan stres kerja

pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.4.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 40. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (B)	Keterangan
	Constant	2.054	Signifikan
1	Keragaman keterampilan (X1)	.252	Signifikan
2	Jatidiri tugas (X2)	.080	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	.100	Signifikan
4	Otonomi (X4)	.068	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	.169	Signifikan
6	Gaji (X6)	.074	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	.137	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	.135	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

$$Y = 2,054 + 0,252x + 0,080x + 0,100x + 0,068x + 0,169x + 0,074x + 0,137x + 0,135x + e$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi berganda.

Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan wanita. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- a. Nilai b =0.252

Nilai parameter atau koefisiensi regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel keragaman keterampilan meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,252 persen. Nilai ini merupakan nilai paling besar diantara variabel-variabel lain yang dapat menentukan kepuasan

kerja pada karyawan wanita. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa bila terjadi penambahan keterampilan pada karyawan wanita akan juga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,080$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel jatidiri tugas meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,080 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya jatidiri tugas yang berarti adanya penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan maka kepuasan kerja pada karyawan wanita akan meningkat sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,100$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tugas yang penting meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,100 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan mengerjakan tugas yang penting dalam artian penting untuk karier karyawan wanita kedepannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,168$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel otonomi meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,168 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita

sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,169$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pemberian balikan pekerjaan menigkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,169 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya tanggapan yang baik terhadap hasil kerja karyawan wanita maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,074$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabe gaji meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,169 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kenaikan upah yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,137$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rekan kerja yang menunjang meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,137 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin banyak rekan kerja yang ramah dan menyenangkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai b = 0,135

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kondisi kerja yang menunjang meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,135 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin bersih dan nyaman fasilitas kerja yang digunakan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.4.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan model regresi linear sebagai berikut:

Tabel 41. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (B)	Keterangan
	Constant	2,137	
1	Bising (X1)	0,083	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	0,087	Signifikan
3	Getaran (X3)	0,029	Signifikan
4	Hygiene (X4)	0,051	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	0,101	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	0,102	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	0,306	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	0,083	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	0,090	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	0,164	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + e$$

$$Y = 2,137 + 0,083x + 0,087x + 0,029x + 0,051x + 0,101x + 0,102x +$$

$$0,306x + 0,083x + 0,090x + 0,164x + e$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi berganda.



Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel stres kerja tersebut terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan pria. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. Nilai $b = 0,083$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bising meningkat satu persent, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,083 persent. Dari pernyataan ini dapat diimpilasikan bahwa pada jika di tempat kerja karyawan pria terdapat bising maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebesar 0,019 kali, dengan asumsi variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,087$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rasa lelah meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,087 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria merasakan kelelahan dalam bekerja maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,029$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel terjadinya getaran meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,029 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria merasakan seringnya terjadi getaran pada tempat kerja maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,051$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hygiene (tingkat kekotoran) meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,051 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria merasakan hygiene yang berkurang atau adanya fasilitas yang digunakan oleh karyawan pria semakin kotor maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,101$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tuntutan tugas meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,101 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria mendapatkan tuntutan tugas yang berlebih misalnya adanya kerja lembur maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,102$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabel beban kerja meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,87 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria merasakan adanya beban kerja yang meningkat misalnya pekerjaan yang menumpuk banyak maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,306$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel peranan dalam organisasi meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,306 persent. Nilai yang diperoleh pada variabel ini paling besar diantara variabel lain pada karyawan pria. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila peran dalam organisasi karyawan pria misalnya ketidaktahuan atau ketidakcakapan dalam menjalankan tugas meningkat maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai $b = 0,083$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_8 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pengembangan karier meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,083 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa adanya pengembangan karier dengan adanya promosi kenaikan maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

i. Nilai $b = 0,090$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_9 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hubungan dalam organisasi meningkat satu persent, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,090 persent. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa hubungan dalam organisasi dengan banyak rekan kerja yang tidak menyukai maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

j. Nilai $b = 0,164$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_{10} ini menunjukkan bahwa setiap variabel faktor ekstrinsik meningkat satu kali, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,164 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan pria ingin meningkatkan faktor ekstrinsik (upah, fasilitas, keamanan kerja) maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.4.4 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 42. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (B)	Keterangan
	Constant	2.171	Signifikan
1	Keragaman keterampilan (X1)	.095	Signifikan
2	Jatididri tugas (X2)	.149	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	.127	Signifikan
4	Otonomi (X4)	.089	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	.092	Signifikan
6	Gaji (X6)	.121	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	.168	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	.101	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

$$Y = 2,171 + 0,95x + 0,149x + 0,127x + 0,089x + 0,92x + 0,121x + 0,168x + 0,101x + e.$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi berganda.

Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel kepuasan

kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan pria. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. Nilai $b = 0,095$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel keragaman keterampilan meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,095. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa bila terjadi penambahan keterampilan pada karyawan pria akan juga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebesar nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,149$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel jati diri tugas meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,149. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya jati diri tugas yang berarti adanya penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan maka kepuasan kerja pada karyawan pria akan meningkat sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,127$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tugas yang penting meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,127. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan mengerjakan tugas yang penting dalam artian penting untuk menjangkarier karyawan pria kedepannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,089$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel otonomi meningkat satu persent, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,168. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,92$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pemberian balikan pekerjaan meningkat satu persent, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,92. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya tanggapan yang baik terhadap hasil kerja karyawan pria maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,121$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabel gaji meningkat satu persent, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,121. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kenaikan upah yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,168$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rekan kerja yang menunjang meningkat satu persent, maka akan

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,168. Nilai pada variabel ini merupakan nilai paling besar diantara variabel lain. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin banyak rekan kerja yang ramah dan menyenangkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai $b = 0,101$

Nilai parameter atau koefisiensi regresi b_8 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kondisi kerja yang menunjang meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,101. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin bersih dan nyaman fasilitas kerja yang digunakan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.4.5 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan model regresi linear sebagai berikut:

Tabel 42. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (B)	Keterangan
	Constant	2.374	Signifikan
1	Bising (X1)	.053	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	.106	Signifikan
3	Getaran (X3)	.027	Signifikan
4	Hygiene (X4)	.081	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	.090	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	.099	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	.191	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	.087	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	.076	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	.135	Signifikan
	Dummy	.082	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + D + e$$

$$Y = 2,374 + 0,053x + 0,106x + 0,027x + 0,081x + 0,090x + 0,099x + 0,191x + 0,087x + 0,076x + 0,135x + D + e$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi sederhana.

Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel stres kerja tersebut terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan Total. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

a. Nilai $b = 0,053$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bising meningkat satu persen, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,053 persen. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa pada jika di tempat kerja karyawan total terdapat bising maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebesar 0,053 kali, dengan asumsi variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,106$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rasa lelah meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,106 persen. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan total merasakan kelelahan dalam bekerja maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,27$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel terjadinya getaran meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,27 persen. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa

apabila karyawan total merasakan seringnya terjadi getaran pada tempat kerja maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,081$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hygiene (tingkat kekotoran) meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,081 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan total merasakan hygiene yang berkurang atau adanya fasilitas yang digunakan oleh karyawan total semakin kotor maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,090$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tuntutan tugas meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,090 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan total mendapatkan tuntutan tugas yang berlebih misalnya adanya kerja lembur maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,099$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabel beban kerja meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,099 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan total merasakan adanya beban kerja yang meningkat misalnya pekerjaan yang menumpuk banyak maka akan meningkatkan stres kerja pada

karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,191$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel peranan dalam organisasi meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,306 persen. Nilai yang diperoleh pada variabel ini juga paling besar diantara variabel lain pada karyawan total. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila peran dalam organisasi karyawan total misalnya ketidaktahuan atau ketidakcakapan dalam menjalankan tugas meningkat maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai $b = 0,087$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_8 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pengembangan karier meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,087 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa adanya pengembangan karier dengan adanya promosi kenaikan maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

i. Nilai $b = 0,076$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_9 ini menunjukkan bahwa setiap variabel hubungan dalam organisasi meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,076 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa hubungan dalam organisasi dengan banyak rekan kerja yang tidak menyukai maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

j. Nilai $b = 0,135$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_{10} ini menunjukkan bahwa setiap variabel faktor ekstrinsik meningkat satu persen, maka akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,135 persen. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa apabila karyawan total ingin meningkatkan faktor ekstrinsik (upah, fasilitas, keamanan kerja) maka akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh, dengan asumsi bahwa variabel bebas lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.4.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan model regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 43. Hasil Analisis Regresi Sederhana

No	Variabel	Koefisien regresi (B)	Keterangan
	Constant	2.275	Signifikan
1	Keragaman keterampilan (X1)	.145	Signifikan
2	Jatididri tugas (X2)	.086	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	.119	Signifikan
4	Otonomi (X4)	.074	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	.114	Signifikan
6	Gaji (X6)	.070	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	.161	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	.119	Signifikan
	Dummy	.033	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_7X_7 + b_8X_8 + e$$

$$Y = 2,275 + 0,145x + 0,086x + 0,119x + 0,074x + 0,114x + 0,070x + 0,161x + 0,033x + D + e$$

Interpretasi hasil perhitungan regresi sederhana.

Pada penelitian ini diketahui nilai b yang diperoleh adalah bernilai positif yang berarti bahwa terjadi hubungan searah antara variabel-variabel kepuasan



kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan total. Dari regresi diatas dapat diimplikasikan sebagai berikut:

a. Nilai $b = 0,145$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel keragaman keterampilan meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,145. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa bila terjadi penambahan keterampilan pada karyawan total akan juga meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebesar nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

b. Nilai $b = 0,086$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel jati diri tugas meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,086. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya jati diri tugas yang berarti adanya penjelasan mengenai tugas yang akan dikerjakan maka kepuasan kerja pada karyawan total akan meningkat sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

c. Nilai $b = 0,119$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel tugas yang penting meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,119. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan mengerjakan tugas yang penting dalam artian penting untuk menjangkarier karyawan pria kedepannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

d. Nilai $b = 0,074$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_4 ini menunjukkan bahwa setiap variabel otonomi meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,074. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kebebasan mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

e. Nilai $b = 0,114$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_5 ini menunjukkan bahwa setiap variabel pemberian balikan pekerjaan meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,114. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya tanggapan yang baik terhadap hasil kerja karyawan pria maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

f. Nilai $b = 0,070$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_6 ini menunjukkan bahwa setiap variabel gaji meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,070. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa dengan adanya kenaikan upah yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisien yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

g. Nilai $b = 0,161$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_7 ini menunjukkan bahwa setiap variabel rekan kerja yang menunjang meningkat satu persen, maka akan

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,161. Nilai pada variabel ini merupakan nilai paling besar diantara variabel lain. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin banyak rekan kerja yang ramah dan menyenangkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

h. Nilai $b = 0,119$

Nilai parameter atau koefisiensi regresi b_8 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kondisi kerja yang menunjang meningkat satu persen, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,119. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan bahwa semakin bersih dan nyaman fasilitas kerja yang digunakan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total sebanyak nilai koefisiensi yang diperoleh. Dengan asumsi variabel lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi variabel bebas (independen) yang diterangkan oleh variabel terikat (dependen) atau nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas.

4.6.2.1 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 44. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.986	.01964

a. Predictors: (Constant), ln_{x10}, ln_{x7}, ln_{x9}, ln_{x6}, ln_{x3}, ln_{x1}, ln_{x4}, ln_{x8}, ln_{x5}

b. Dependent Variable: ln_y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R²) adalah sebesar 0.990. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 0,99% terhadap stres kerja pada karyawan wanita. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6.2.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan *SPSS 16 For Windows* didapatkan nilai R² sebagai berikut:

Tabel 45. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.988	.984	0.01255

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R²) adalah sebesar 0.988. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penentu kepuasan kerja yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 0,98% terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.



4.6.2.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 46. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.994	.991	0.02596

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R^2) adalah sebesar 0.994. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel stres kerja yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 0,99% terhadap stres kerja pada karyawan pria. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6.2.4 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 47. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.998	0,01221

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R^2) adalah sebesar 0.999. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penentu kepuasan kerja yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 99% terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.



4.6.2.5 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan total pada PT.

Inti Luhur Fuja Abadi

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 48. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.982	0.02790

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R^2) adalah sebesar 0.986. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel stres kerja yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 0,98% berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan wanita dan pria. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6.2.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows didapatkan nilai R^2 sebagai berikut:

Tabel 49. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.997 ^a	.995	.994	0,01532

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R^2) adalah sebesar 0.995. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penentu kepuasan kerja yang digunakan dalam model berpengaruh sebesar 0,99% terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6.3 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

t_{test} digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasil analisis signifikan, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil test tidak signifikan yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak.

4.6.3.1 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 50. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita.

No	Variabel	t-hitung	Sigifikasi	Keterangan
	Constant	90,954	0.00	
1	Bising (X1)	5,596	0.00	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	5,645	0.00	Signifikan
3	Getaran (X3)	5,622	0.00	Signifikan
4	Hygiene (X4)	5,622	0.00	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	5,842	0.00	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	5,586	0.00	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	5,639	0.00	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	2,859	0.00	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	4,877	0.00	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	11,087	0.00	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012
Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel stres kerja pada karyawan wanita memiliki nilai signifikansi rata-rata masih dibawah 0,05 dengan P_{value} sebesar $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penyebab stres kerja karyawan wanita berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan wanita.

4.6.3.2 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 51. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	32.103	.000	
1	Keragaman keterampilan (X1)	7.448	.000	Signifikan
2	Jatididri tugas (X2)	10.870	.000	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	5.778	.000	Signifikan
4	Otonomi (X4)	9.256	.000	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	10.401	.000	Signifikan
6	Gaji (X6)	10.482	.000	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	5.257	.000	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	8.248	.000	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{-value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel kepuasan kerja pada karyawan wanita memiliki nilai signifikansi rata-rata dibawah 0,05 dengan $P_{value} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penentu kepuasan kerja karyawan wanita berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita.

4.6.3.3 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 52. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita dan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	33,611	0.00	
1	Bising (X1)	4.045	0.01	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	5.810	0.00	Signifikan
3	Getaran (X3)	1.196	0.02	Signifikan
4	Hygiene (X4)	1,817	0.05	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	6,848	0.00	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	5.300	0.00	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	7,036	0.00	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	5.717	0.00	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	3,474	0.03	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	7,599	0,00	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima



Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel stres kerja pada karyawan pria memiliki nilai signifikansi rata-rata masih dibawah 0,05 dengan P_{value} sebesar $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penyebab stres kerja karyawan pria berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan pria.

4.6.3.4 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 53. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita dan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	60.323	.000	
1	Keragaman keterampilan (X1)	5.565	.000	Signifikan
2	Jatididri tugas (X2)	7.455	.000	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	11.953	.000	Signifikan
4	Otonomi (X4)	11.664	.000	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	6.922	.000	Signifikan
6	Gaji (X6)	6.497	.000	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	8.260	.000	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	6.468	.000	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel kepuasan kerja pada karyawan pria memiliki nilai signifikansi rata-rata dibawah 0,05 dengan $P_{value} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penentu kepuasan kerja karyawan pria berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja pada karyawan pria.

4.6.3.5 Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 54. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita dan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	78.728	.000	
1	Bising (X1)	3.493	.001	Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	9.567	.000	Signifikan
3	Getaran (X3)	1.763	.004	Signifikan
4	Hygiene (X4)	5.554	.000	Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	7.819	.000	Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	6.932	.000	Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	9.241	.000	Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	6.856	.000	Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	5.374	.000	Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	9.551	.000	Signifikan
	Dummy	4.299	.000	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-mabing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. dengan uji t ini akan diketahui signifikasi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima



Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel stres kerja pada karyawan total memiliki nilai signifikansi rata-rata masih dibawah 0,05 dengan P_{value} sebesar $> 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penyebab stres kerja karyawan total berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan total.

4.6.3.6 Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi

Dari perhitungan menggunakan SPSS 16 For Windows diperoleh nilai t-hitung sebagai berikut:

Tabel 55. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita dan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	98.582	.000	
1	Keragaman keterampilan (X1)	12.258	.000	Signifikan
2	Jatididri tugas (X2)	10.718	.000	Signifikan
3	Tugas yang penting(X3)	11.980	.000	Signifikan
4	Otonomi (X4)	12.198	.000	Signifikan
5	Pemberian balikan pekerjaan(X5)	10.666	.000	Signifikan
6	Gaji (X6)	11.448	.000	Signifikan
7	Rekan kerja yang menunjang (X6)	9.297	.000	Signifikan
8	Kondisi kerja yang menunjang(X8)	9.817	.000	Signifikan
	Dummy	4.373	.000	Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{-value}),

Jika $P_{value} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{value} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel- variabel kepuasan kerja pada karyawan total memiliki nilai signifikasi rata-rata dibawah 0,05 dengan $P_{value} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel- variabel penentu kepuasan kerja karyawan total berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan total.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi variabel bebas (independen) yang diterangkan oleh variabel terikat (dependen) atau nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel terikat terhadap variabel bebas.

4.7.1.1 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja(variabel terikat) pada karyawan wanita.

Tabel 59. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.118	2.84801

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R^2) adalah sebesar 0.422. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja sebesar 42% berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita. Sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.



4.7.1.2 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan pria.

Tabel 60. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.628	4.15477

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R²) adalah sebesar 0.628. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja sebesar 62% berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria. Sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

4.7.1.3 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan wanita dan karyawan pria.

Tabel 61. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.418	4.06132

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini dari hasil analisis ditemukan besarnya (R²) adalah sebesar 0.517. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja sebesar 0,51% berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan pria. Sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.



4.7.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

F_{test} digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi yang dilakukan signifikan atau tidak, jika signifikan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. H_0 ditolak apabila nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dari hasil uji f yang telah dilakukan pada pemelitan ini didapatkan hasil sebagai berikut:

4.7.2.1 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan wanita.

Tabel 62. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan wanita.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.688	10	11.269	1.389	.258 ^a
	Residual	154.112	19	8.111		
	Total	266.800	29			

a. Predictors: (Constant), x10, x7, x9, x6, x3, x2, x8, x4, x1, x5

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*), 2012

Pada penelitian ini uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (Stress Kerja Karyawan Wanita) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan Wanita). Dari hasil uji ANOVA atau uji F tersebut didapatkan F hitung sebesar 1,389 dengan nilai p sebesar 0,258. Karena nilai $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa stress kerja (x) tidak berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja (y) pada karyawan wanita.

4.7.2.2 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan pria.

Tabel 64. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan pria.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1018.719	10	101.872	5.901	.000 ^a
	Residual	327.981	19	17.262		
	Total	1346.700	29			

a. Predictors: (Constant), x10, x8, x7, x1, x5, x2, x3, x6, x4, x9

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012
 Pada penelitian ini uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (stress kerja karyawan pria) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan pria). Dari hasil uji ANOVA atau uji F tersebut didapatkan F hitung sebesar 5.901 dengan nilai p sebesar 0,00. Karena nilai $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel-variabel stress kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja (y) pada karyawan pria.

4.7.2.3 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan wanita dan karyawan pria.

Tabel 65. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada karyawan wanita dan pria.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	864.711	10	86.471	5.242	.000 ^a
	Residual	808.222	49	16.494		
	Total	1672.933	59			

a. Predictors: (Constant), x10, x5, x4, x3, x1, x8, x7, x6, x9, x2

b. Dependent Variable: y

Pada penelitian ini uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (stress kerja karyawan wanita dan



pria) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan wanita dan pria). Dari hasil uji ANOVA atau uji F tersebut didapatkan F hitung sebesar 5.242 dengan nilai p sebesar 0,00. Karena nilai $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel-variabel stress kerja (x) berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja (y) pada karyawan wanita dan pria.

4.7.3 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

t_{test} digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hasil analisis signifikan, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hasil test tidak signifikan yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak.

4.7.3.1 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja(variabel terikat) pada karyawan wanita.

Tabel 66. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	5.418	.000	
1	Bising (X1)	-1.610	.124	Tidak Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	-1.395	.179	Tidak Signifikan
3	Getaran (X3)	522	.608	Tidak Signifikan
4	Hygiene (X4)	-.285	.779	Tidak Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	-2.611	.017	Tidak Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	-1.627	.120	Tidak Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	-1.534	.141	Tidak Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	-.198	.845	Tidak Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	1.322	.202	Tidak Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	1.397	.179	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikasi atau tidak

pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{\text{value}} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{\text{value}} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel-variabel stres kerja pada karyawan wanita memiliki nilai signifikansi rata-rata diatas 0,05 dengan $P_{\text{value}} > 0,05$ maka H_0 diterima. Dengan kesimpulan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel stres kerja karyawan wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita.

4.7.3.2 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan pria.

Tabel 67. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	7.976	.000	
1	Bising (X1)	.503	.621	Tidak Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	-2.987	.008	Tidak Signifikan
3	Getaran (X3)	1.354	.191	Tidak Signifikan
4	Hygiene (X4)	-.228	.822	Tidak Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	1.116	.279	Tidak Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	-1.662	.113	Tidak Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	-2.123	.047	Tidak Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	.387	.710	Tidak Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	.235	.817	Tidak Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	-.971	.344	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan

untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{\text{value}} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{\text{value}} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel-variabel stres kerja pada karyawan wanita memiliki nilai signifikansi rata-rata diatas 0,05 dengan $P_{\text{value}} > 0,05$ maka H_0 diterima. Dengan kesimpulan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel stres kerja karyawan pria tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria.

4.7.3.3 Stres kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat) pada karyawan wanita dan karyawan pria.

Tabel 68. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial pada karyawan wanita dan pria.

No	Variabel	t-hitung	Signifikasi	Keterangan
	Constant	11.518	.000	
1	Bising (X1)	1.229	.225	Tidak Signifikan
2	Rasa lelah(X2)	-3.744	.000	Tidak Signifikan
3	Getaran (X3)	-.595	.555	Tidak Signifikan
4	Hygiene (X4)	-.056	.956	Tidak Signifikan
5	Tuntutan Tugas (X5)	-.161	.873	Tidak Signifikan
6	Beban Kerja(X6)	-.240	.812	Tidak Signifikan
7	Peranan dalam organisasi (X7)	-1.297	.201	Tidak Signifikan
8	Pengembangan karier (X8)	3.157	.003	Tidak Signifikan
9	Hubungan dalam organisasi (X9)	-.1.135	.262	Tidak Signifikan
10	Faktor ekstrinsik (X10)	-1.420	.162	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer (*Output SPSS 16 For Windows*),2012

Pada penelitian ini hasil uji t digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan uji t ini akan diketahui signifikansi atau tidak pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan untuk mengetahui variabel yang dominan dilihat dari nilai koefisiensi regresi yang

tertinggi yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya pada analisis regresi berganda. Uji t dilakukan Dengan melihat nilai probabilitas (P_{value}),

Jika $P_{\text{value}} < 0,05$ H_0 ditolak

Jika $P_{\text{value}} > 0,05$ H_0 diterima

Dengan melihat nilai P_{value} maka dapat diambil keputusan sebagai berikut. Dari hasil penelitian diketahui variabel-variabel stres kerja pada karyawan wanita memiliki nilai signifikansi rata-rata diatas 0,05 dengan $P_{\text{value}} > 0,05$ maka H_0 diterima. Dengan kesimpulan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel stres kerja karyawan total tidak berpengaruh signifikan terhadap kepusan kerja pada karyawan total.

4.8 PEMBAHASAN

4.8.1 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan wanita pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi .

PT.Inti Luhur Fuja Abadi dari hasil penelitian dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja berdasarkan uji beda antara karyawan wanita dan karyawan pria adalah sama. Dimana berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa pada karyawan wanita dari sepuluh variabel yang digunakan semuanya signifikan yang berarti bahwa semua variabel faktor penyebab stres kerja ini berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin meningkat faktor- faktor yang dapat meningkatkan stres kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,990 yang berarti bahwa 99% stres kerja yang terjadi pada karyawan wanita dipengaruhi oleh sepuluh faktor ini sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini sesuai menurut Handoko (2008), faktor-faktor

penyebab stres diantara kondisi-kondisi kerja dalam beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politisi yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tugas, kemenduaan peran, konflik pribadi antar kelompok, perbedaan nilai –nilai perusahaan dan karyawan,frustasi serta berbagai bentuk perubahan. Dan juga berdasarkan Berdasarkan penelitian Howell, dkk dalam Munandar (2006), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam pekerjaan yaitu bising, rasa lelah, getaran, hygiene, tuntutan tugas, beban kerja, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam organisasi, dan faktor ekstensik dalam pekerjaan.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa dari sepuluh variabel stres kerja terdapat satu variabel yang paling dominan yaitu variabel faktor ekstrinsik (upah, bonus, fasilitas, keamanan kerja). Hal ini berarti bahwa stres kerja yang paling sering terjadi pada karyawan wanita adalah dikarenakan faktor ekstrinsik (upah, bonus, keamanan kerja) dimana apabila karyawan wanita menginginkan upah yang berlebih maka karyawan wanita harus juga menghadapi stres kerja yang tinggi, dikarena upah yang tinggi memerlukan pengorbanan yang tinggi juga. Untuk variabel pengaruh lainya telah dibahas pada bab sebelumnya. Hal ini sesuai Berdasarkan George and Jones (2002) dalam Riniwati (2011), nilai kerja ekstrinsik meliputi upah yang tinggi, keamanan kerja, keuangan kerja, status dan kontak sosial.

4.8.2 Faktor- faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan wanita pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari data yang diperoleh dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi terdapat 8 faktor penentu kepuasan kerja. Dimana berdasarkan uji beda didapatkan hasil bahwa pada karyawan wanita dan pada karyawan pria faktor penentunya adalah sama. Berdasarkan analisis

regresi linier berganda diketahui bahwa semua variabel penentu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita. Dengan kata lain apabila pada faktor–faktor penentu kepuasan kerja ini mengalami peningkatan maka akan meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan wanita. Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan hasil R^2 sebesar 0,988 yang berarti bahwa kepuasan kerja pada karyawan wanita 98% dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu kepuasan kerja tersebut. Sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini sesuai Faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2006), antara lain: keragaman keterampilan, jatidiri tugas (*taks identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan atau respon terhadap tugas, gaji penghasilan, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi kerja yang mendukung.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui faktor penentu kepuasan kerja yang paling dominan berdasarkan analisis regresi linier berganda pada karyawan wanita adalah keragaman keterampilan, yang berarti bahwa semakin banyaknya ragam keteampilan yang dimiliki oleh karyawan wanita dalam menjalankan tugasnya maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan wanita. Sedangkan untuk faktor-faktor lain telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya. Hal ini sesuai berdasarkan Munandar (2006), banyak keragaman keterampilan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan, makin banyak ragam keterampilan makin mengurangi kebosanan. Namun jika keterampilan jari dan tangan yang digunakan walaupun tidak beragam namun pekerjaan mereka tidak membosankan.

4.8.3 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita.

Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi berdasarkan data penelitian yang diperoleh dan telah dianalisa diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara stres

kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi sederhana, uji t, uji F dan uji R^2 diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita, dimana stres kerja yang paling banyak dialami oleh karyawan wanita pada perusahaan ini adalah timbul karena faktor ekstrinsik (upah,bonus, keamanan kerja) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita. Hal ini sangat menarik dimana pada dasarnya karyawan wanita memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, walaupun mereka memiliki masalah di luar pekerjaan namun masalah tersebut masih tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan wanita.

4.8.4 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi .

PT.Inti Luhur Fuja Abadi dari hasil penelitian dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja berdasarkan uji beda antara karyawan wanita dan karyawan pria adalah sama. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa pada karyawan pria dari sepuluh variabel yang digunakan semuanya juga signifikan yang berarti bahwa semua variabel faktor penyebab stres kerja ini berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan pria. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin meningkat faktor- faktor yang dapat meningkatkan stres kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dialami oleh karyawan pria. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,994 yang berarti bahwa 99,4% stres kerja yang terjadi pada karyawan wanita dipengaruhi oleh sepuluh faktor ini sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini sesuai Menurut Handoko (2008), faktor-faktor penyebab stres diantara kondisi-kondisi kerja dalam beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politisi yang tidak aman,

umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tugas, kemenduaan peran, konflik pribadi antar kelompok, perbedaan nilai –nilai perusahaan dan karyawan,frustasi serta berbagai bentuk perubahan.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa dari sepuluh variabel stres kerja terdapat satu variabel yang paling dominan yaitu variabel peranan dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang paling sering terjadi pada karyawan pria adalah dikarenakan adanya peranan dalam organisasi dimana dengan adanya ketidak lengkapan tugas sehingga menimbulkan ketidaktahuan dan ketidakcakapan dalam tuntutan tugas yang diberikan sehingga akan meningkatkan stres kerja pada karyawan pria. Hal ini sesuai berdasarkan Munandar (2006), bahwa karyawan pria mempunyai beban kerja yang tinggi hal ini bisa terjadi karena adanya anggapan bahwa karyawan pria sanggup untuk menjalankan semua tugas yang diberikan sehingga mereka tidak dapat menolak apapun tugas yang di berikan oleh atasan dengan alasan tertentu.

4.8.5 Faktor- faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan pria pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari data yang diperoleh dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi terdapat delapan faktor penentu kepuasan kerja. Dimana berdasarkan uji beda didapatkan hasil bahwa pada karyawan wanita dan pada karyawan pria faktor penentunya adalah sama. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa semua variabel penentu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria. Dengan kata lain apabila pada faktor –faktor penentu kepuasan kerja ini mengalami peningkatan maka akan meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan pria. Bardasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan hasil R^2 sebesar 0,999yang berarti bahwa kepuasan kerja pada

karyawan pria 99% dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu kepuasan kerja tersebut. Sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini sesuai Faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2006), antara lain: keragaman keterampilan, jatidiri tugas (*taks identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan atau respon terhadap tugas, gaji penghasilan, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi kerja yang mendukung.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui faktor penentu kepuasan kerja yang paling dominan berdasarkan analisis regresi linier berganda pada karyawan pria adalah rekan kerja yang menunjang, yang berarti bahwa semakin banyaknya rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan pria. Sedangkan untuk faktor-faktor lain telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya. Hal ini sesuai Berdasarkan Schuler dan Jackson (2004) dalam Riniwati (2011), terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja diantaranya yaitu kinerja berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini sangat penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal dengan adanya sumberdaya manusia yang ramah dan menyenangkan. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi). Hal ini karena pada dasarnya manusia memerlukan orang lain yang untuk saling berbagi dalam hal apapun.

4.8.6 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria.

Pada PT.Inti Luhur Fuja abadi untuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi sederhana, uji t, uji F dan uji R^2 diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh

yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pria. Dimana pada dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor yang paling banyak dialami oleh karyawan pria adalah adanya peranan dalam organisasi yang berupa ada banyak tuntutan tugas yang harus dikerjakan dan ketidaktahuan dalam menjalankan tugas yang diberikan dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan pria. Dan stres kerja yang dialami oleh karyawan pria ini berpengaruh pada kepuasan kerja. Yang berarti bahwa karyawan pria menuntut adanya umpan balik yang baik atas banyaknya tugas yang telah mereka selesaikan.

4.8.7 Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi .

PT.Inti Luhur Fuja Abadi dari hasil penelitian dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja berdasarkan uji beda antara karyawan wanita dan karyawan pria adalah sama. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa pada karyawan total dari sepuluh variabel yang digunakan semuanya juga signifikan yang berarti bahwa semua variabel faktor penyebab stres kerja ini berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan pria. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin meningkat faktor- faktor yang dapat meningkatkan stres kerja maka akan semakin meningkat pula stres kerja yang dialami oleh karyawan total. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,994 yang berarti bahwa 99,4% stres kerja yang terjadi pada karyawan pria dipengaruhi oleh sepuluh faktor ini sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini sesuai Menurut Handoko (2008), faktor-faktor penyebab stres diantara kondisi-kondisi kerja dalam beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politisi yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tugas, kemenduaan peran, konflik pribadi antar

kelompok, perbedaan nilai –nilai perusahaan dan karyawan,frustasi serta berbagai bentuk perubahan.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa dari sepuluh variabel stres kerja terdapat satu variabel yang paling dominan pada karyawan total yaitu variabel peranan dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa stres kerja yang paling sering terjadi pada karyawan total adalah dikarenakan adanya peranan dalam organisasi dimana dengan adanya ketidaklengkapan tugas sehingga menimbulkan ketdaktahuan dan ketidakcakapan dalam tuntutan tugas yang diberikan akan meningkatkan stres kerja pada karyawan total. Berdasarkan penelitian Howell, dkk dalam Munandar (2006), faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam pekerjaan yaitu bising, rasa lelah, getaran, hygiene, tuntutan tugas, beban kerja, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam organisasi, dan faktor ekstensik dalam pekerjaan.

4.8.8 Faktor- faktor penentu kepuasan kerja pada karyawan total pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi.

Dari data yang diperoleh dan telah dilakukan uji hipotesis diketahui bahwa pada PT.Inti Luhur Fuja Abadi terdapat delapan faktor penentu kepuasan kerja. Dimana berdasarkan uji beda didapatkan hasil bahwa pada karyawan wanita dan pada karyawan pria faktor penentunya adalah sama. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa semua variabel penentu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan total. Dengan kata lain apabila pada faktor –faktor penentu kepuasan kerja ini mengalami peningkatan maka akan meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan total. Bardasarkan hasil uji koefisiensi determinasi didapatkan hasil R^2 sebesar 0,995 yang berarti bahwa kepuasan kerja pada karyawan total 99% dipengaruhi oleh faktor-faktor penentu kepuasan kerja tersebut. Sedangkan sisianya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Hal ini

sesuai Faktor-faktor penentu kepuasan kerja menurut Munandar (2006), antara lain: keragaman keterampilan, jatidiri tugas (*taks identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, pemberian balikan atau respon terhadap tugas, gaji penghasilan, rekan kerja yang menyenangkan, dan kondisi kerja yang mendukung.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui faktor penentu kepuasan kerja yang paling dominan berdasarkan analisis regresi linier berganda pada karyawan total adalah rekan kerja yang menunjang, yang berarti bahwa semakin banyaknya rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan total. Sedangkan untuk faktor-faktor lain telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya. Hal ini sesuai Berdasarkan Schuler dan Jackson (2004) dalam Riniwati (2011), terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja diantaranya yaitu kinerja berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini sangat penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal dengan adanya sumberdaya manusia yang ramah dan menyenangkan. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul karena mereka, dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosialnya terpenuhi). Hal ini karena pada dasarnya manusia memerlukan orang lain yang untuk saling berbagi dalam hal apapun.

4.8.9 Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan total (wanita dan pria).

Pada PT.Inti Luhur Fuja abadi faktor yang paling banyak dialami oleh karyawan total (wanita dan karyawan pria) yang dapat menimbulkan stres kerja adalah faktor peranan dalam organisasi dengan pengertian bahwa banyaknya tugas yang diberikan terkadang masih membuat karyawan total merasa memerlukan adanya pelatihan kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan

mereka. Untuk pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa variabel stres kerja yaitu rasa lelah dan peranan dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan total.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor stres kerja dan penentu kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi berdasarkan gender.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT. Inti Luhur Fuja Abadi pada karyawan wanita stres kerja disebabkan oleh sepuluh faktor yaitu adanya bising, terjadinya rasa lelah, adanya getaran, hygiene yang berkurang, tuntutan tugas misalnya kerja lembur, beban kerja yang menumpuk, peranan dalam organisasi dimana terjadi ketidaktahuan dan ketidakcakapan dalam menjalankan tugas, pengembangan karier dengan adanya promosi kenaikan pangkat, hubungan dalam organisasi dengan banyaknya rekan kerja yang tidak menyukai dan faktor ekstrinsik (upah, bonus, keamanan kerja). Dari

sepuluh faktor ini faktor yang paling dominan berdasarkan hasil regresi adalah faktor ekstrinsik yang berarti bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita dibarengi dengan atau sesuai dengan meningkatnya upah yang diterima oleh karyawan wanita.

2. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan wanita pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi diantaranya adalah adanya keragaman keterampilan kerja, adanya kelengkapan penjelasan pada tugas yang diberikan, adanya tugas yang dirasa penting untuk kenaikan pangkat, pemberian wewenang atas pengambilan keputusan, adanya tanggapan yang baik atas hasil kerja yang telah dilakukan, kesesuaian upah dengan tuntutan tugas yang diberikan, adanya rekan kerja yang ramah dan menyenangkan, serta kondisi kerja yang bersih dan nyaman. Dari beberapa faktor ini terdapat faktor yang paling dominan berdasarkan hasil uji regresi yaitu adanya keragaman keterampilan yang berarti bahwa pada karyawan wanita semakin banyak ragam keterampilan yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Pada karyawan wanita stres kerja berpengaruh sebesar 44% terhadap kepuasan kerja berdasarkan uji determinasi (R^2), stres kerja tidak berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita berdasarkan uji F, sedangkan berdasarkan uji t atau uji parsial rata-rata variabel-variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita.
4. PT. Inti Luhur Fuja Abadi pada karyawan pria stres kerja juga disebabkan oleh sepuluh faktor yaitu adanya bising di tempat kerja, terjadinya rasa lelah saat bekerja, adanya getaran di tempat kerja, hygiene yang berkurang, tuntutan tugas misalnya adanya kerja lembur, beban kerja yang menumpuk, peranan dalam organisasi dimana terjadi ketidaktahuan dan

ketidcakapan dalam menjalankan tugas, pengembangan karier dengan adanya promosi kenaikan pangkat, hubungan dalam organisasi dengan banyaknya rekan kerja yang tidak menyukai dan faktor ekstrinsik (upah, bonus, keamanan kerja). Dari sepuluh faktor ini faktor yang paling dominan berdasarkan hasil regresi pada karyawan pria adalah peranan dalam organisasi yang berarti bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan pria paling besar dipengaruhi oleh ketidaktahuan dan ketidcakapan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja.

5. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan pria pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi diantaranya adalah adanya keragaman keterampilan kerja, adanya kelengkapan penjelasan pada tugas yang diberikan, adanya tugas yang dirasa penting untuk kenaikan pangkat, pemberian wewenang atas pengambilan keputusan, adanya tanggapan yang baik atas hasil kerja yang telah dilakukan, kesesuaian upah dengan tuntutan tugas yang diberikan, adanya rekan kerja yang ramah dan menyenangkan, serta kondisi kerja yang bersih dan nyaman. Dari beberapa faktor ini terdapat faktor yang paling dominan berdasarkan hasil uji regresi yaitu adanya rekan kerja yang menunjang hal ini berarti bahwa pada karyawan pria rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan berpengaruh sangat besar terhadap kepuasan kerjanya.
6. Pada karyawan pria stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 75 % terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi (R^2), berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja, sedangkan berdasarkan uji t juga dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel stres kerja mempunyai



pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pria.

7. PT. Inti Luhur Fuja Abadi pada karyawan total stres kerja juga disebabkan oleh sepuluh faktor yaitu adanya bising di tempat kerja, terjadinya rasa lelah saat bekerja, adanya getaran di tempat kerja, hygiene yang berkurang, tuntutan tugas misalnya adanya kerja lembur, beban kerja yang menumpuk, peranan dalam organisasi dimana terjadi ketidaktahuan dan ketidakcakapan dalam menjalankan tugas, pengembangan karier dengan adanya promosi kenaikan pangkat, hubungan dalam organisasi dengan banyaknya rekan kerja yang tidak menyukai dan faktor ekstrinsik (upah, bonus, keamanan kerja). Dari sepuluh faktor ini faktor yang paling dominan berdasarkan hasil regresi pada karyawan total adalah peranan dalam organisasi yang berarti bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan total paling besar dipengaruhi oleh ketidaktahuan dan ketidakcakapan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja.
8. Faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan total pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi diantaranya adalah adanya keragaman keterampilan kerja, adanya kelengkapan penjelasan pada tugas yang diberikan, adanya tugas yang dirasa penting untuk kenaikan pangkat, pemberian wewenang atas pengambilan keputusan, adanya tanggapan yang baik atas hasil kerja yang telah dilakukan, kesesuaian upah dengan tuntutan tugas yang diberikan, adanya rekan kerja yang ramah dan menyenangkan, serta kondisi kerja yang bersih dan nyaman. Dari beberapa faktor ini terdapat faktor yang paling dominan berdasarkan hasil uji regresi yaitu adanya rekan kerja yang menunjang hal ini berarti bahwa pada karyawan total

rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan berpengaruh sangat besar terhadap kepuasan kerjanya.

9. Pada karyawan wanita dan karyawan pria stres kerja mempunyai pengaruh sebesar 51 % terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi (R^2), berdasarkan uji F stres kerja berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria, sedangkan berdasarkan uji t diketahui bahwa variabel-variabel stres kerja yaitu rasa lelah dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita dan karyawan pria.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

a) Bagi Perusahaan

1. Dari hasil penelitian secara keseluruhan diketahui bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara nyata terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita, karena tidak ada pengaruh secara signifikan maka seharusnya karyawan wanita memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan apabila produktivitas yang dihasilkan rendah hal ini berarti bahwa karyawan wanita memiliki faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain faktor stres kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mencari faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja agar tercapainya produktivitas yang optimal.
2. Dari hasil penelitian terhadap karyawan pria diketahui bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasa kerja

karyawan pria. Dengan demikian perusahaan dapat menjadikan item-item variabel stres kerja terutama untuk variabel yang paling dominan sebagai bahan evaluasi serta dapat dikendalikan agar dapat menjadi pendorong untuk pencapaian produktivitas yang optimal.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, oleh karena itu sebagai saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

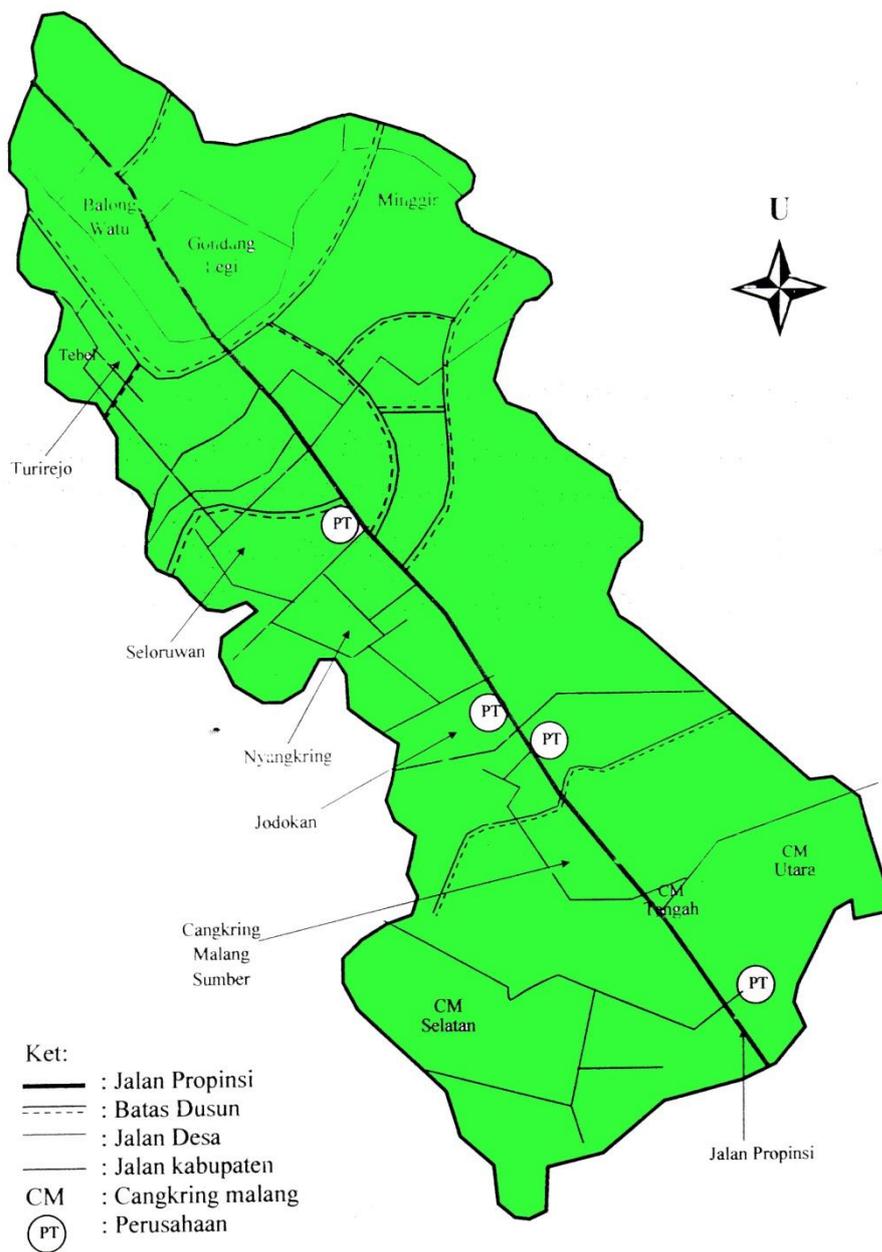
1. Perlunya diadakan penelitian lanjut mengenai produktivitas karyawan wanita dan karyawan pria, dikarenakan stres kerja tidak terpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan wanita hal ini memungkinkan untuk wanita mampu untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.
2. Perlu untuk diadakan penelitian lanjut mengenai adanya faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja wanita selain faktor stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

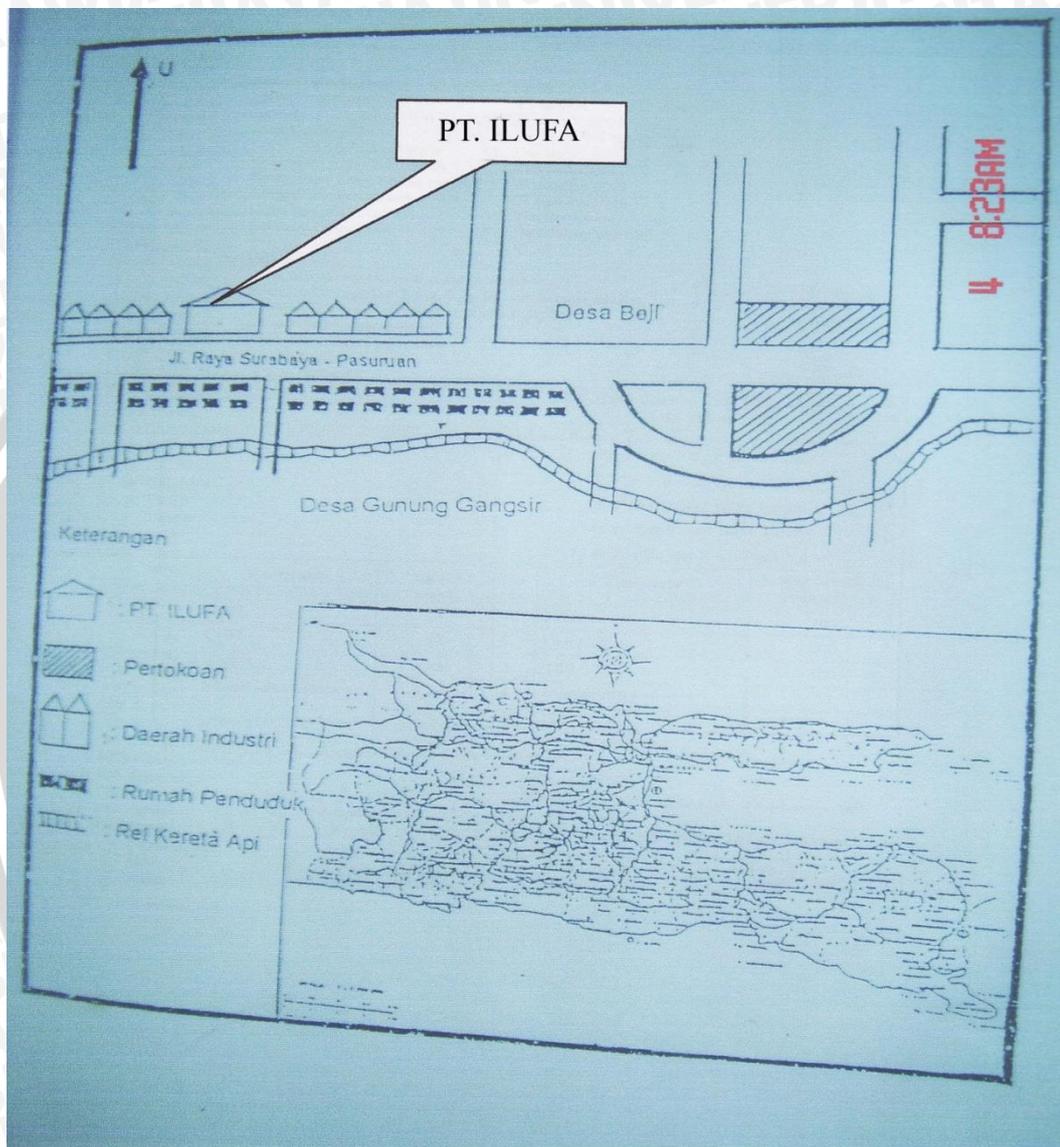
- Arikunto, S. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Berger, Peter L dan Thomas Lukman.1990. **Tafsir Sosial Dan Kenyataan**. Jakarta: LP3ES.
- Berger, Peter L. 1994. Langit Suci: **Agama Sebagai Relitas Sosial**. Jakarta: PT.Pustaka LP3ES Indonesia
- Cooper, C.L. & J.Marshall. 1987. **Understanding executive stress**. London. Macmillan
- Departemen Biostatistik –FKM UI. 2009. *Statistik Non Parametrik*, <http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/11/7263bdba0cd59d61cd2ced60bc3c4cf035dd81ae.pdf> diakses 29 November 2011
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. **Penanganan Hasil Perikanan**. Proyek Pengembangan Sistem dan Standar Pengelolaan SMK. Jakarta
- Dipboye, P.J.D., C.S. Smith, W.C. Howell. 1994. **Understanding Industrial and Organizational Psychology. An Integrated Approach**. Tokyo: Harcourt Brace Collage Publisher.
- Geertz, Clifford, 1992. **Tafsir Kebudayaan**. Yogyakarta:Kanisius
- Handoko, T. H. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2002. **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hermawati, T. 2007. **Budaya Jawa dan Kesetaraan Gender**. *Jurnal Komunikasi Massa*. Vol. 1 No. 1, pp 18-24
- Heryawan, Ahmad. 2009. *Hakikat Kesetaraan Gender*, <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikat-kesetaraan-dan-keadilan-gender.pdf> diakses 01 April 2010
- Howell, William C. & Robert L. Dipboye. 1986. "futher light on the executive personality". *Personnel*, 36, 42-50
- Kahn, R.L., D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J.D. Snoek & R.A Rosenthal. 1964. **Organizational Stres: Studies in Role Conflict and Ambiguity** chichester: John Wiley
- Kodiran, Anna. M. W, Hari. P, Setiadi, Tuty. G. 2001. **Peningkatan Partisipasi Wanita Dan Pengembangan Hubungna Industrial Yang Berwawasan Gender Di Indonesia Bagian Timur**. Jakarta
- Kusnadi. 2000. **Kebudayaan Masyarakat Nalayan**. Bandung: Humaniora Utama Press

- Leila, G. 2002. **Stres dan kepuasan kerja**. *Jurnal USU Digital Library*
- Martoyo, S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4**. Yogyakarta: BPFE
- Marzuki. 2005. **Metodologi Riset**. Yogyakarta: Ekonisia
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Michael, Orly et. al. 2009. Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. **International Journal of Educational Management**. Vol. 23 No. 3, pp. 266-288
- Monk, T.M. & D.I. Tepas. 1985. "shiftwork". Dalam C.L. Cooper dan M.J. Smith (eds), *Job stress and blue collar work*. Chichester. Jhon wiley.
- Munandar, A. S. 2006. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Murniyati, AS dan Sunarman. 2000. **Pendinginan, Pembekuan dan Pengawetan Ikan**. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Purwati. 1980. **Kemungkinan Penggunaan Asinan Tradisional Sebagai Sumber Starter di dalam Proses Pengawetan Ikan Secara Enseling**. Thesis Sarjana Biologi ITB.
- Rahma, N. 2008. **Teknik pengawetan ikan dengan metode fermentasi ensiling**. ITB. Bandung. Diakses Pada tanggal 1 Februari 2012.
- Riniwati, Harsuko. 2011. **Mendongkrak Motivasi dan Kinerja**. Fakultas Perikanan. Universitas Brawijaya. Malang.
- Robbins, S. P. 2007. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang
- Sarwoko. 2009. **Dasar-dasar Ekonometrika**. Andi Yogyakarta.
- Siagian.S.P. 2002. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Siegel. Laurance, M. Irving Lane. 1982. **Personal and Organizational psychology**. Homewood, Illinois: Richard D, Irwin.
- Soehartono,I. 2008. **Metode Penelitian Sosial**. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Sugiono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Alfabeta.
- Walpole, Roland e.1995. **Pengantar Statistika**. Edisi ke-3. Jakarta. Gramedia pustaka utama.
- Yuliansah, Rhino. 2009. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya.Malang.

Lampiran 1. Lokasi Desa Cangkring Malang Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan



Lampiran 2. Lokasi Perusahaan PT. Inti Luhur Fuja Abadi



KETERANGAN GAMBAR

- 
- A. Pintu Gerbang
 - B. Pos Satpam
 - C. Musholla dan Ruang Ganti
 - D. Jalan Kendaraan
 - E. Parkiran
 - F. Loker Karyawan
 - G. Ruang Tamu
 - H. Kantor (lantai 2)
 - I. Laboratorium
 - J. *Ice Storage*
 - K. *Chilling Room*
 - L. *Cold Room 1*
 - M. *Anteroom*
 - N. Ruang Ekspor
 - O. *Cold Room 2*
 - P. Ruang Kompresor
 - Q. *Tunnel Freezer*
 - R. *Contact Plate Freezer*
 - S. Ruang Proses 1
 - T. Ruang Proses 2
 - U. Ruang Proses 3
 - V. Pintu Masuk Karyawan
 - W. Ruang Ganti Karyawan Wanita
 - X. Ruang Ganti Karyawan Pria
 - Y. Pintu Keluar Karyawan
 - Z. *Air Blast Freezer*
 - a. Ruang Penerimaan Ikan Nike
 - b. Ruang Proses Ikan Nike
 - c. Ruang Pengemasan Produk
 - d. Mesin Cooker
 - e. Ruang Penyimpanan Peralatan
 - f. Bengkel Teknik
 - g. Ruang Makan Karyawan
 - h. Gudang karton
 - i. Gudang
 - j. Gudang
 - k. Mess Karyawan
 - l. Workshop Teknik
 - m. Logistik
 - n. Tandon Air
 - o. Unit Pengolahan Limbah
 - p. Ruang Pengaturan Limbah

Lampiran 5. Kegiatan Karyawan pada bagian produksi.



Gambar kegiatan karyawan pada bagian produksi.



LAMPIRAN 6. Data tabulasi faktor-faktor stres kerja pada karyawan wanita.

NO	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Total
1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	4	19
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	25
3	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	28
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	22
5	1	5	1	1	1	5	3	1	1	4	23
6	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	23
7	2	2	2	1	2	2	3	2	3	4	23
8	2	2	2	1	2	2	3	2	1	4	21
9	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	22
10	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	22
11	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	27
12	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	13
13	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	17
14	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	27
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	20
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
17	2	4	1	1	1	2	2	2	1	3	19
18	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3	21
19	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	19
20	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	19
21	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	19
22	2	2	2	1	1	2	3	2	1	4	20
23	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	19
24	2	2	2	2	2	2	3	2	1	4	22
25	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	23
26	2	5	1	1	2	1	3	2	2	3	22
27	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
28	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	20
29	2	4	1	1	1	2	3	2	1	2	19
30	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	14

LAMPIRAN 7. Data tabulasi faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan wanita.

NO	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Total
1	4	2	3	3	3	3	5	5	28
2	5	3	4	2	2	4	4	4	28
3	4	3	3	4	4	2	3	2	25
4	5	3	5	4	3	5	4	4	33
5	4	4	3	3	4	1	5	5	29
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	5	5	4	4	4	34
8	4	4	4	4	4	2	5	4	31
9	4	3	4	4	4	3	5	3	30
10	4	3	4	4	4	3	5	4	31
11	4	3	5	4	4	4	4	5	33
12	4	3	4	4	5	5	5	5	35
13	5	4	5	5	5	4	5	5	38
14	4	2	4	4	4	4	4	4	30
15	5	3	4	4	4	5	4	4	33
16	4	3	4	2	4	4	4	4	29
17	4	4	3	1	4	5	4	4	29
18	4	4	4	4	4	4	5	5	34
19	4	4	4	4	4	4	5	5	34
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	3	2	3	4	4	4	28
22	4	2	3	4	4	1	4	4	26
23	4	2	4	4	4	4	5	5	32
24	4	2	4	4	4	4	5	5	32
25	4	2	4	5	4	1	5	3	28
26	4	2	4	4	4	4	5	5	32
27	4	4	2	4	4	1	4	4	27
28	4	4	2	4	4	1	4	4	27
29	4	3	4	1	4	5	4	4	29
30	5	1	4	5	4	4	5	5	33

LAMPIRAN 8. Data tabulasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan pria.

NO	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Total
1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	20
2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	15
3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	14
4	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	16
5	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	16
6	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	21
7	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	22
8	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	16
9	2	4	2	2	1	4	4	1	2	4	26
10	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	25
11	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	24
12	2	4	2	2	1	4	4	1	2	4	26
13	2	4	1	1	2	2	4	2	2	2	22
14	1	2	2	1	1	2	4	2	2	4	21
15	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	13
16	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	13
17	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	15
18	1	2	2	1	2	2	4	2	1	2	19
19	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	23
20	2	1	1	1	5	1	5	5	2	2	25
21	3	3	3	2	2	2	5	2	2	2	26
22	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
23	2	5	3	2	2	5	5	2	4	3	33
24	2	1	2	2	1	2	5	1	2	2	20
25	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	28
26	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	14
27	3	4	2	2	2	2	5	2	2	2	26
28	2	3	2	2	2	2	5	4	2	2	26
29	2	3	2	2	2	2	5	4	2	2	26
30	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	18

LAMPIRAN 9. Data tabulasi faktor- faktor yang menentukan kepuasan kerja pada karyawan pria.

NO	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Total
1	4	5	5	5	5	4	4	5	37
2	5	4	4	5	5	5	5	5	38
3	5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	3	3	3	4	5	5	31
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39
6	4	4	4	4	4	5	5	5	35
7	5	4	4	2	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	5	5	34
9	1	2	2	1	1	1	5	2	15
10	4	4	2	4	4	4	4	4	30
11	2	4	2	2	4	2	4	2	22
12	1	2	2	1	1	1	5	2	15
13	2	4	4	4	4	2	4	4	28
14	5	4	5	4	5	5	4	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	4	4	5	5	38
17	5	4	4	4	4	5	5	5	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	2	4	2	28
20	5	5	4	5	4	4	4	4	35
21	4	4	3	3	4	4	4	3	29
22	5	5	4	4	3	4	4	4	33
23	2	3	1	2	2	1	2	2	15
24	4	4	4	2	4	4	5	5	32
25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
26	3	3	3	2	4	3	4	4	26
27	3	3	3	3	4	4	4	5	29
28	4	4	2	4	4	4	4	4	30
29	4	4	2	4	4	4	4	4	30
30	4	5	4	1	4	5	4	4	31

LAMPIRAN 10. Pengujian Instrumen Data

- Variabel Stress Kerja Karyawan Wanita (X)

- 1) Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.453*	.385*	.266	.343	.144	.403*	.381*	.395*	.174	.751**
	Sig. (2-tailed)		.012	.035	.155	.063	.448	.027	.038	.031	.359	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.453*	1	.027	-.226	-.231	.654**	.518**	.161	.019	.203	.610**
	Sig. (2-tailed)	.012		.886	.229	.220	.000	.003	.396	.921	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.385*	.027	1	.508**	.153	.245	.099	.561**	.424*	.140	.557**
	Sig. (2-tailed)	.035	.886		.004	.419	.192	.603	.001	.019	.460	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.266	-.226	.508**	1	.408*	-.224	-.096	.293	.537**	.144	.363*
	Sig. (2-tailed)	.155	.229	.004		.025	.235	.615	.117	.002	.447	.049
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.343	-.231	.153	.408*	1	-.076	-.171	.168	.723**	.202	.418*
	Sig. (2-tailed)	.063	.220	.419	.025		.688	.366	.375	.000	.285	.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.144	.654**	.245	-.224	-.076	1	.367*	-.030	-.039	.455*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.448	.000	.192	.235	.688		.046	.874	.837	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.403*	.518**	.099	-.096	-.171	.367*	1	.101	.022	.012	.445*
	Sig. (2-tailed)											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.027	.003	.603	.615	.366	.046		.594	.909	.950	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.381*	.161	.561**	.293	.168	-.030	.101	1	.435*	.123	.480**
	Sig. (2-tailed)	.038	.396	.001	.117	.375	.874	.594		.016	.517	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.395*	.019	.424*	.537**	.723**	-.039	.022	.435*	1	.105	.597**
	Sig. (2-tailed)	.031	.921	.019	.002	.000	.837	.909	.016		.580	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.174	.203	.140	.144	.202	.455*	.012	.123	.105	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.359	.283	.460	.447	.285	.012	.950	.517	.580		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.751**	.610**	.557**	.363*	.418*	.576**	.445*	.480**	.597**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.049	.021	.001	.014	.007	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



LAMPIRAN 11. Variabel stres kerja karyawan wanita

2. Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43.1333	61.154	.685	.673
X2	42.4000	63.490	.514	.691
X3	43.7000	69.872	.515	.712
X4	44.1000	70.990	.299	.720
X5	43.6667	69.816	.347	.715
X6	42.6000	64.455	.478	.696
X7	42.9333	70.823	.396	.717
X8	43.5667	71.289	.443	.718
X9	43.7333	66.616	.530	.699
X10	42.1000	68.438	.430	.709
TOTAL	22.7333	18.616	1.000	.707

LAMPIRAN 12. Variabel Stress Kerja Karyawan Pria (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.617**	.684**	.791**	.355	.353	.688**	.385*	.669**	.401*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.054	.056	.000	.035	.000	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.617**	1	.660**	.614**	.028	.644**	.300	.210	.688**	.563**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.885	.000	.108	.265	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.684**	.660**	1	.791**	.203	.618**	.550**	.241	.743**	.574**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.282	.000	.002	.200	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.791**	.614**	.791**	1	.199	.531**	.604**	.279	.705**	.464**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.291	.003	.000	.136	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.355	.028	.203	.199	1	.187	.367*	.557**	.339	.037	.487**
	Sig. (2-tailed)	.054	.885	.282	.291		.322	.046	.001	.067	.847	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.353	.644**	.618**	.531**	.187	1	.207	-.032	.623**	.654**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.000	.003	.322		.271	.865	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.688**	.300	.550**	.604**	.367*	.207	1	.378*	.576**	.250	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.108	.002	.000	.046	.271		.040	.001	.183	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.385*	.210	.241	.279	.557**	-.032	.378*	1	.408*	.070	.522**
	Sig. (2-tailed)											
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	Sig. (2-tailed)	.035	.265	.200	.136	.001	.865	.040		.025	.713	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.669**	.688**	.743**	.705**	.339	.623**	.576**	.408*	1	.540**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.067	.000	.001	.025		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.401*	.563**	.574**	.464**	.037	.654**	.250	.070	.540**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.028	.001	.001	.010	.847	.000	.183	.713	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.764**	.829**	.806**	.487**	.686**	.660**	.522**	.879**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.003	.000	.000	
	N						30	30	30	30	30	30

Item-Total Statistics

2). Uji Reabilitas

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	40.3333	127.885	.790	.743
X2	39.6667	119.678	.715	.727
X3	40.3333	127.609	.810	.742
X4	40.5333	129.568	.788	.747
X5	40.1000	129.334	.416	.752
X6	39.8333	125.109	.638	.740
X7	37.9000	128.852	.622	.747
X8	40.0000	127.931	.450	.750
X9	40.3000	126.010	.865	.738
X10	40.0000	127.034	.599	.744
TOTAL	21.0000	35.034	1.000	.865

LAMPIRAN 13. HASIL REGRESI FAKTOR STRES KERJA KARYAWAN WANITA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.054	.064		32.103	.000					
	lnX1	.252	.034	.216	7.448	.000	.318	.852	.176	.663	1.508
	lnX2	.080	.007	.274	10.870	.000	.084	.921	.256	.878	1.138
	lnx3	.100	.017	.223	5.778	.000	.708	.783	.136	.373	2.681
	lnx4	.068	.007	.286	9.256	.000	.361	.896	.218	.582	1.717
	lnx5	.169	.016	.294	10.401	.000	.396	.915	.245	.698	1.433
	lnx6	.074	.007	.414	10.482	.000	.620	.916	.247	.356	2.809
	lnx7	.137	.026	.185	5.257	.000	.517	.754	.124	.450	2.220
	lnx8	.135	.016	.276	8.248	.000	.605	.874	.195	.496	2.017

a. Dependent Variable: Iny