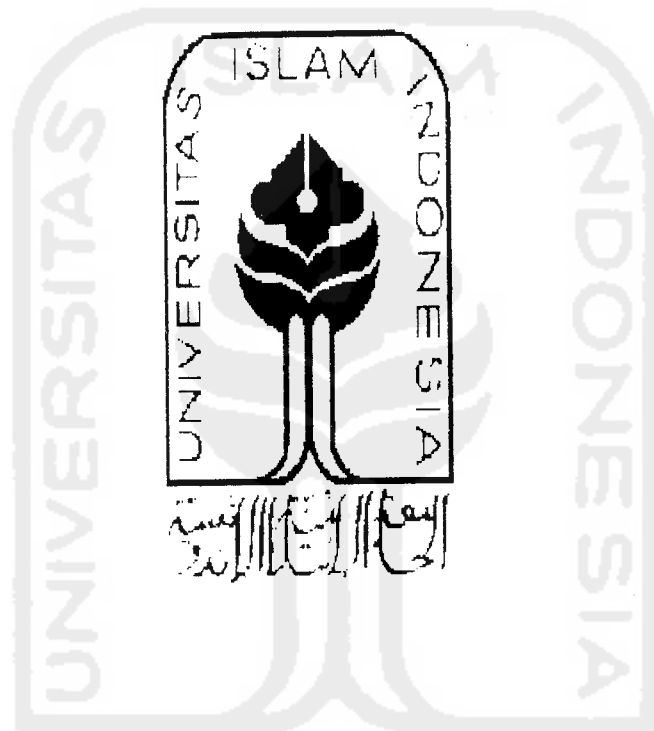


**ANALISIS PENGARUH STRESSOR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)**

SKRIPSI



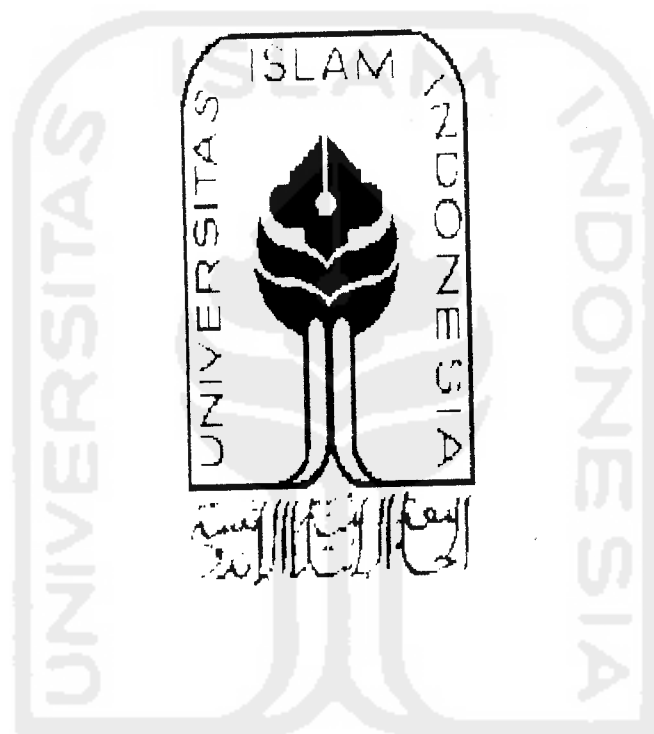
OLEH :

**ANJAR KARTIKA PRABANDINI
99311037**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
JOGJAKARTA
2003**

**ANALISIS PENGARUH STRESSOR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)**

SKRIPSI



OLEH :

**ANJAR KARTIKA PRABANDINI
99311037**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
JOGJAKARTA
2003**

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL:

ANALISIS PENGARUH STRESSOR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA SKH RADAR JOGYA)

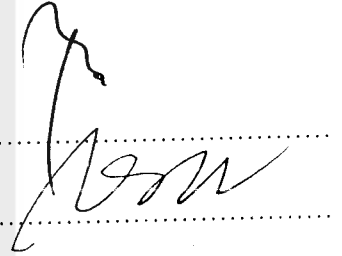
Disusun Oleh: ANJAR KARTIKA PRABANDINI
Nomor Mahasiswa: 99311037

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
pada tanggal 08 April 2003

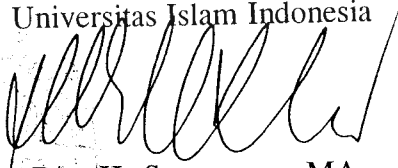
Penguji/Pembimbing Skripsi: DRA. SUHARTINI, M.SI

Penguji

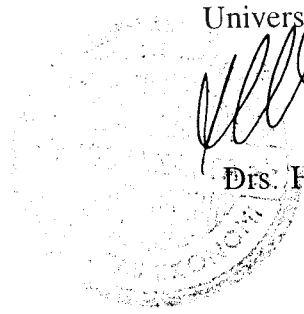
DRS. H. MUSLICH, MM



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. H. Suwarsono, MA



PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH STRESSOR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)**



Jogyakarta, Februari 2003

Telah disetujui dan disahkan
Oleh Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Hj. Suhartini'.

(Dra. Hj. Suhartini, Msi)

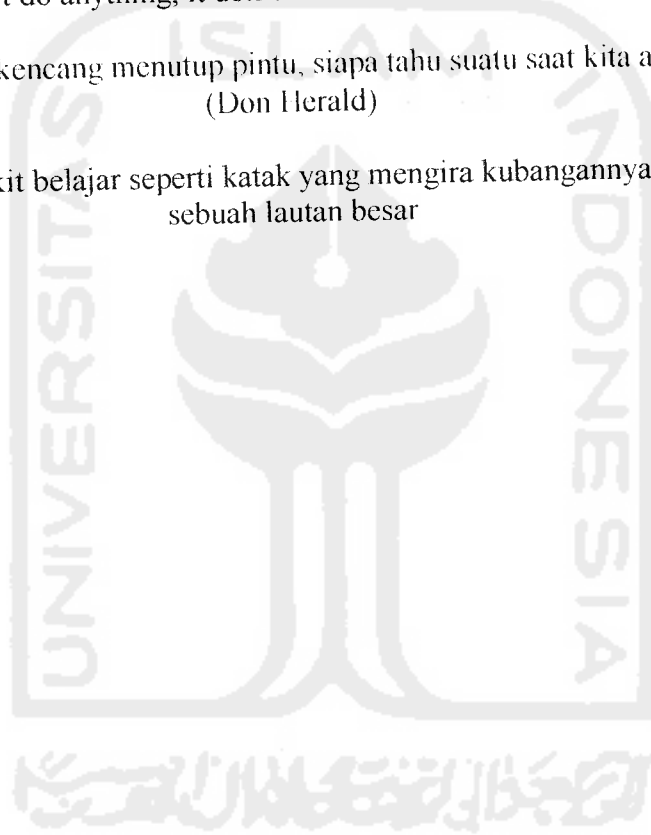
MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu, dan tetaplah berjaga-jaga (di perbatasan negerimu) dan bertaqwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung” (Al-Imraan : 200)

If a person can't do anything, it don't mean he can't do it, but he can't thing

Janganlah terlalu kencang menutup pintu, siapa tahu suatu saat kita akan kembali
(Don Herald)

Orang yang sedikit belajar seperti katak yang mengira kubangannya merupakan
sebuah lautan besar



PERSEMBAHAN



Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

- ◆ Bapak Imam Soebari dan Ibu Sri Maryanti
- ◆ Masku Unggul Purbaya Wira Pandu
- ◆ Mbakku Andhi Retnaning Haryanti
- ◆ Adikku Dian Pandu Winarti Rahayu

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat melakukan penelitian dan menyusunnya dalam bentuk karya tulis ini, dengan judul “Analisis Pengaruh Stressor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus pada SKH Radar Jogja). Karya tulis ini dibuat untuk melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Pada kesempatan yang baik ini pula, tidak ada kata-kata yang pantas untuk diucapkan selain rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Suwarsono Muhammad, MA selaku dekan Fakultas Ekonomi
2. Ibu Dra. Hj. Suhartini, Msi, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan dan diskusi-diskusi kecil.
3. Bapak Risang Bima Wijaya, SH selaku General Manajer SKH Radar Jogja.
4. Kru SKH Radar Jogja, Mas Abdi, Mas Amin, Mas Oto, Mas Nurhadi, Mas Kusno, Mas Taufik, Mas Wahyu, Vera, Mbak Ony, Dian, Mansyur, Mas Jiong, dll, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, makasih mau dijadikan responden ya.
5. Teman-teman kelas A manajemen '99, Desy, “Doel” Galuh, Fitria, Tatas, Dodok, Gunawan, Sari, Lina, Yulia, Tedi, Melly, Maria, Yuli, dll

6. Abang Ali Tarigan yang selalu memberikan semangat '45, dan diskusi-diskusinya selama ini, thanks for everything Bang.
7. Sobatku Helmi Syarif yang selalu memberikan nasehat dan mau mendengarkan uneg-uneg.
8. Dan kedua ortu yang selalu memberikan semangat, terima kasih untuk segalanya, kasih sayang dan doanya.
9. Teman-teman kos, Mbak Endah, Mbak Erika, Mbak Rahmi, Lady, Nova, Emma, and Devi.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat-Nya kepada mereka semua. Dan sebagai kata akhir penulis, berharap karya tulis ini dapat menjadi satu langkah kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum warahmatullahiwabarakatuh

Jogjakarta, Februari 2003

Penulis

DAFTAR ISI

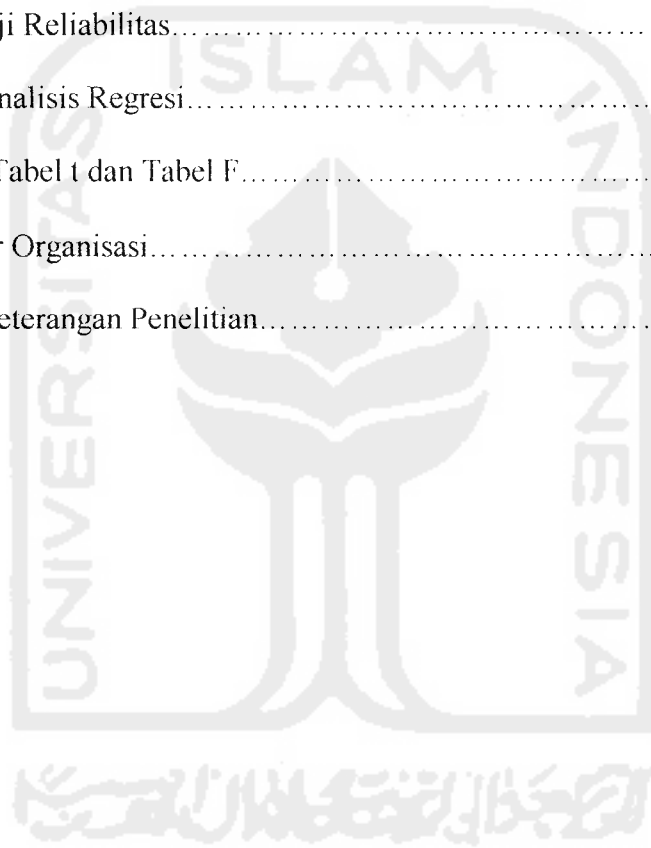
	Hal
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Persembahan.....	iv
Halaman Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Hipotesis Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	8
B. Landasan Teori.....	9
1. Stres Kerja.....	9

a) Pengertian Stres Kerja.....	9
b) Pekerjaan sebagai Penyebab Stres.....	10
c) Penyebab Stres.....	11
2. Kepuasan Kerja.....	14
a) Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
b) Faktor-faktorKepuasan Kerja.....	16
c) Pengaruh Sosial Biologi terhadap Kepuasan Kerja.....	21
3. Hubungan Timbal Balik Stres dan Kepuasan Kerja.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
B. Definisi perasional Variabel.....	26
C. Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel.....	28
D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Uji Instrumen Penelitian.....	30
F. Teknik Analisis.....	30
G. Uji Hipotesis.....	31
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	34
A. Sejarah Berdirinya SKH Radar Jogja.....	34
B. Kantor SKH Radar Jogja.....	37

C. Proses Produksi.....	37
D. Komposisi Berita.....	38
E. Profil Pembaca SKH Radar Jogja.....	40
F. Kebijakan Ketenagakerjaan.....	41
BAB V ANALISIS DATA.....	45
A. Analisis Kualitatif.....	50
B. Analisis Deskriptif Stressor.....	50
C. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	56
D. Analisis Kuantitatif.....	61
1. Uji Hipotesis Pertama.....	61
2. Uji Hipotesis Kedua.....	62
BAB VI KESIMPULAN dan SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

A. Kuisisioner Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	72
B. Kuisisioner Setelah Uji dan Dinyatakan Valid dan Reliabel.....	77
C. Hasil Uji Validitas.....	80
D. Hasil Uji Reliabilitas.....	88
E. Hasil Analisis Regresi.....	96
F. Daftar Tabel t dan Tabel F.....	99
G. Struktur Organisasi.....	101
H. Surat Keterangan Penelitian.....	102



DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 5.4 Jumlah responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	48
Tabel 5.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 5.6 Sikap Responden terhadap Pernyataan Variabel Faktor Lingkungan	50
Tabel 5.7 Sikap Responden terhadap Pernyataan Variabel Faktor Organisasional.....	51
Tabel 5.8 Sikap Responden terhadap Pernyataan Variabel Faktor Individual.....	54
Tabel 5.9 Sikap Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 5.10 Hasil Uji t pada taraf signifikan 5%.....	62
Tabel 5.11 Analisis Korelasi Parsial.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini bangsa Indonesia sedang membangun dan harus mengejar semua ketertinggalan dengan negara-negara lain untuk menjadi negara maju. Untuk mencapai hal tsb dibutuhkan sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang tangguh dan produktif dipengaruhi berbagai macam faktor, seperti pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan & iklim kerja, teknologi, manajemen, sarana produksi, kebijaksanaan pemerintah, Hubungan Industri Pancasila, motivasi, disiplin, sikap dan etika kerja, serta kesempatan berprestasi. Faktor-faktor tsb saling mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sumber daya yang paling penting bagi perusahaan adalah para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki nilai potensi yang tinggi untuk digunakan. Dari semua harta kekayaan perusahaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang menjalani peningkatan nilai, sedangkan harta yang lain mengalami depresi atau pengusutan nilai. Sumber daya manusia merupakan sumber ide, penggerak dan penentu dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produksi, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia, bahkan karyawan itu merupakan kunci dalam peningkatan produktivitas. Menurut para pakar psikologi

industri, sumber daya manusia adalah semua kemampuan baik fisik maupun psikis yang secara potensial dapat dipengaruhi oleh tujuan produksi. Pendayagunaan sumber daya manusia yang efektif, dengan demikian merupakan masalah pokok dalam manajemen.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang dimiliki perusahaan akan dapat dengan cepat menyesuaikan gerak langkah perusahaan dalam menghadapi berbagai kegiatan di masa depan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memungkinkan perusahaan mengantisipasi berbagai perubahan dalam lingkungan usaha dan sekaligus memberikan *competitif advantages* bagi perusahaan dan dunia usaha.

Dewasa ini banyak sekali orang membicarakan mengenai stres. Namun hanya sedikit orang yang memahaminya. Karena berbagai faktor yang mengharuskan para karyawan memenuhi berbagai tuntutan dari perusahaan. Jadi stres secara umum merupakan akibat sampingan dari perkembangan teknologi yang demikian cepatnya dalam abad 21 ini. Manusia menciptakan berbagai macam produk untuk meningkatkan taraf hidupnya, namun dalam proses memproduksi berbagai macam produk, manusia selalu menghadapi berbagai macam kondisi yang dapat menimbulkan lebih banyak stres.

Stres adalah sebuah keadaan dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya dan di mana hasilnya dilihat sekaligus tidak pasti dan penting. Sebenarnya stres itu di dalam dirinya sendiri dan tidaklah buruk. Meskipun stres itu

sering kali dibahas dalam konteks yang negatif, stres juga mempunyai nilai positif, terutama apabila stres menawarkan keuntungan potensial. Tetapi stres itu lebih sering dikaitkan dengan kendala tuntutan. Sebuah kendala menghambat untuk melakukan apa yang dikehendaki, tuntutan merujuk pada hilangnya sesuatu yang diinginkan.

Sebagaimana diketahui, masyarakat Indonesia dewasa ini mentransformasikan dirinya menjadi masyarakat industri. Dalam era industrialisasi ini program pemeliharaan dan peningkatan kesehatan mental serta pencegahan gangguan mental akibat kerja harus ditingkatkan, sehingga gangguan mental akibat kerja dapat ditekan sekecil-kecilnya. Dan kesehatan mental dapat ditingkatkan ke taraf yang lebih baik. Program tsb harus dilaksanakan dengan upaya yang terpadu serta manfaat semua potensi yang ada.

Sehubungan dengan upaya ini, perlu kiranya dipelajari secara lebih mendalam tentang salah satu gangguan kesehatan mental tsb, yaitu stres yang timbul pula.

Stres kerja dapat dialami oleh siapa saja dengan jenis pekerjaan bermacam-macam. Secara umum orang berpendapat bahwa semakin tinggi jabatan yang dimiliki, maka ia akan semakin mudah mengalami stres kerja, karena beban tanggung jawab yang harus ditanggungnya lebih besar dibandingkan dengan pemegang jabatan yang lebih rendah.

Fraser berusaha mencari alternatif bagaimana caranya, agar pekerjaan di perusahaan bisa menyenangkan karyawan, sehingga ada kepuasan kerja. Menurut Fraser, stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah

kompleksitas antara manusia, lingkungan dan teknologi. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada di antara komponen sistem.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampaknya dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Strauss dan Sayles (1980), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kebebasan pers yang diberikan terhadap perusahaan jasa komunikasi sejak rezim reformasi ini bergulir, membuat perusahaan-perusahaan jasa komunikasi media cetak khususnya, bersaing dalam menghadapi kompetitor. Pemberian Surat Izin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) oleh pihak pemerintah tidak sesulit seperti yang

diberlakukan pada rezim orde baru. Khususnya SKH Radar Jogja, merupakan anak perusahaan Jawa Pos Group yang berdiri sejak 1 April 2000, menambah semakin maraknya koran lokal Jogjakarta yang notabene harus mampu menghadapi koran lokal lainnya. Karena merupakan koran yang baru, maka tak jarang karyawan harus mengalami stres kerja, akibat tuntutan pekerjaan yang begitu besar, bersaing agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Hal ini terbukti dari keluhan-keluhan yang disampaikan secara tidak formal menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Seperti berita yang harus *gress, up to date*, pelayanan kepada masyarakat, menghadapi hubungan antarkaryawan, lingkungan organisasi dan sebagainya. Sehingga secara tidak langsung hal ini merupakan kondisi yang bisa menyebabkan stres bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk tugas akhir dengan mengambil judul “ Analisis Pengaruh Stressor Terhadap kepuasan Kerja Karyawan “ Studi Kasus pada SKH Radar Jogja “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka pokok permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stressor terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja ?
2. Faktor stressor manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka penelitian ini

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stressor terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.
2. untuk mengetahui faktor stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.

D. Hipotesis Penelitian

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara stressor terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.
2. Faktor organisasional merupakan faktor stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan mempunyai manfaat bagi siapapun, dan bisa diterapkan secara nyata untuk bisa memperoleh tujuan yang diinginkan.

1. Bagi organisasi

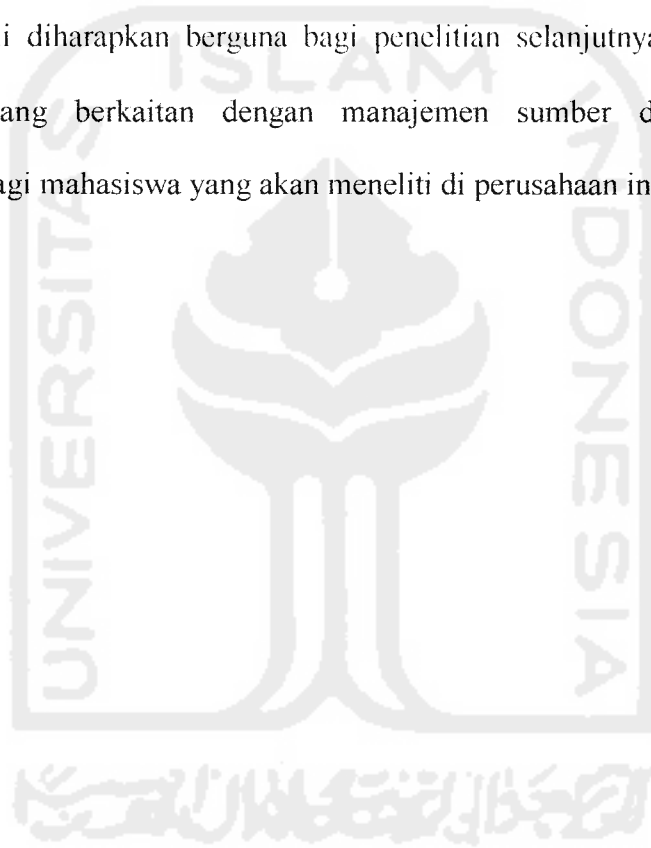
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan, peraturan dan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan di SKH Radar Jogja.

2. Bagi penelitian

Penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman yang sesungguhnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya diperoleh dari teori-teori selama kuliah.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan berguna bagi penelitian selanjutnya sebagai data tambahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi mahasiswa yang akan meneliti di perusahaan ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai “Pengaruh Faktor Stres terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu yang dilakukan oleh Adelina Aquarini Rivai (2001).

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Bahwa stres internal dan stres external mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM tidak terbukti.

Dengan demikian, maka variabel stres internal dan stres external secara bersama-sama tidak mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.

2. Stres external merupakan faktor stres yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Kota Bengkulu.

Persamaan penelitian di atas dengan peneliti adalah sama-sama menggunakan faktor stres/stressor sebagai variabel bebas/independen (X) dan tentu saja dengan indikator yang berbeda. Skor stres diperoleh dari jawaban daftar pernyataan dalam angket yang dijawab reponden. Dan untuk hal lainnya berbeda.

B. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres

Berbagai macam definisi stres memang menjadi variasi dalam mengartikan makna stres yang sebesar-besarnya. Akan tetapi pada dasarnya arti atau makna tersebut mengandung maksud yang sama.

Menurut para peneliti Lazarus (1967)¹, menyatakan bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan.

Menurut Wilford (1973)², stres terjadi bila terdapat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah diperbaiki, sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan pekerjaannya.

Dilihat dari sudut pandang psikologis, Cox dan Mackay (1979)³, menegaskan bahwa stres atau sekarang yang sering disebut ketegangan, adalah sebuah gejala yang sangat individual. Stres adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya

¹ TM Fraser, "*Stres & Kepuasan Kerja*", hal 78

² *ibid*, hal 79

³ *ibid*, hal 80

dalam lingkungannya, baik secara fisik maupun psikososial. Stres atau ketegangan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang itu mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai kemampuannya untuk menanggulangnya.

Menurut Hani Handoko⁴, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu mengadaptasi keinginan-keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam lingkungan maupun dirinya sendiri.

b. Pekerjaan sebagai Penyebab Stres

Stres bisa timbul setiap kali terjadi perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleks manusia-mesin dan lingkungan. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebar di antara beberapa komponen sistem, dan karena manusia, dilihat dari segi operasional dan *antropometrik*, merupakan komponen terlemah dalam sistem tsb, maka biasanya sebagian atau

⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia & SDM*, hal 200

seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tanggapan manusia. Dengan demikian, dapat diikhtisarkan bahwa stres terjadi dalam komponen-komponen fisik, pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan, dan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia sebagai perwujudannya. Stres dapat dibangkitkan oleh berbagai sebab yang sederhana maupun yang rumit. Pertanyaannya yang timbul ialah sampai sejauh mana stres itu menyebabkan perasaan tidak puas, gangguan emosional dan *psikosomatis*.

c. Penyebab Stres

Faktor-faktor yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor. Ada dua kategori stressor, yaitu *on the job* dan *off the job*. Di antara kondisi-kondisi *on the job* atau stressor yang terjadi di dalam perusahaan antara lain⁵ :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek

⁵ Ibid, hal 201

4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antarpribadi dan antarkelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan.

Di samping pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *of the job* antara lain :

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah perkawinan
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
6. Masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Robbins (1990)⁶, faktor sumber potensial dari stres atau stressor ini ada tiga macam yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur suatu perusahaan. Faktor lingkungan yang menyebabkan stres itu sendiri antara lain:

- a. Ketidakpastian ekonomis.
- b. Ketidakpastian politik
- c. Ketidakpastian teknologis

2. Faktor organisasional.

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Adapun yang termasuk dalam faktor organisasional antara lain :

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antarpribadi

⁶ Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, hal 224

- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi
- f. Tahap kehidupan organisasi

3. Faktor individual

Merupakan faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri, adapun faktor-faktor itu antara lain :

- a. Keluarga
- b. Ekonomi
- c. Kepribadian

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh karyawan dianggap cukup memadai.

Menurut Herzberg (1966)⁷, telah menyatakan bahwa faktor-faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor tersebut yang dinamakan “pemuas” apabila dioptimumkan, akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen, dan membuahkan “kesehatan mental”. Herzberg juga menunjukkan adanya “penunjang kepuasan” yang berfungsi ke arah negatif. Penunjang kepuasan ini meliputi hal-hal seperti kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan-kebijakan administratif, hubungan dengan manajemen, ketrampilan teknis para penyelia, sistem rekan sekerja.

Berdasarkan analisis yang sebelumnya telah disajikan oleh Gilmer (1961),⁸ rancangan Fox (1997) nampaknya mewakili sebuah pandangan lain yang lebih diorientasikan pada kepuasan kerja. Ia telah menentukan tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja, yaitu isi pekerjaan itu sendiri (yakni ketrampilan), lingkungan pekerjaan (yakni struktur organisasi dan sistem imbalan di mana seseorang bekerja), dan kebutuhan individu dari pemegang jabatan atau pelaku pekerjaan.

⁷ TM Frasser *Stres dan Kepuasan Kerja*, hal 46

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Vroom⁹, kepuasan kerja adalah orientasi positif individu yang mengarahkan individu untuk berperan lebih terhadap pekerjaannya, sehingga dia menemukan dan mengulang cara-cara yang dianggapnya lebih bervariasi dan bernilai demi mencapai hasil yang maksimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Gaya supervisi atau kepemimpinan

Di sini dijelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh penerapan gaya-gaya kepemimpinan atau supervisi tertentu.

2. Tantangan dan daya tarik intrinsik atas pekerjaan.

Di sini dijelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, dia makin mengharapkan pekerjaan yang penuh dengan tantangan agar pekerjaan itu memuaskan motivasi kerjanya.

3. Kohesi kelompok kerja

Di sini dijelaskan bahwa para karyawan dari sebuah organisasi harus memiliki dan merasa adanya jalinan hubungan yang harmonis di antara

⁸ ibid, hal 47

⁹ Dr. Alo Liliweri, *Sosiologi Organisasi*, hal 331

mereka. Karyawan harus merasa aman apabila dia berada di tengah-tengah orang lain.

4. Kelebihan kerja dan tekanan

Makna kelebihan kerja dan tekanan kerja dapat diartikan dengan jumlah beban pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan yang dibandingkan dengan penetapan tugas dan fungsi, waktu, biaya yang tersedia.

5. Prestise kerja dan status

Kedua faktor ini menunjukkan bahwa orang yang mempunyai kedudukan lebih tinggi dan pekerjaan yang lebih baik cenderung dianggap lebih tinggi dan lebih prestisenya dalam masyarakat. Akibatnya dia merasa puas dan akan bekerja lebih sungguh-sungguh dari orang yang berkedudukan lebih rendah.

6. Struktur ganjaran atau kompensasi

Setiap organisasi mempunyai aturan tentang struktur ganjaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

7. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah sejauh mana para pemimpin organisasi melibatkan karyawan yang karena status dan kedudukan harus diikutsertakan untuk mengambil keputusan.

Menurut *Blum* (1956)¹⁰, faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja :

1. Faktor individuil, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedang menurut *Gilmer* (1966)¹¹, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan kerja

¹⁰ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, hal 114

¹¹ *Ibid*, hal 114

Faktor ini disebut juga sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Di sini dijelaskan bahwa sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di dalamnya kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dan atasan sangat besar efeknya, karena akan menimbulkan rasa puas karyawan.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedang menurut *Caugemi* dan *Claypool* (1978)¹², hal-hal yang menyebabkan rasa puas antara lain :

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Kenaikan jabatan

¹² Ibid, hal 115

d. Pujian

Sedang faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah :

- a. Kebijaksanaan perusahaan.
- b. Supervisi
- c. Kondisi kerja
- d. Gaji.

c. Pengaruh Sosial Biologis terhadap Kepuasan Kerja

Berbagai faktor sosial dan biologis seperti latar belakang budaya atau suku bangsa, pola berpikir kedaerahan atau yang lebih luas dari itu, usia dan jenis kelamin, tentu mempengaruhi persepsi seseorang mengenai kepuasan kerja. Namun sampai sekarang masih sangat sedikit penjelasan mengenai sifat dan tingkat pengaruh itu. Kita bisa saja berspekulasi, atau membuat hipotesis, mengenai pengaruh etika kerja atau terhadap sikap orang mengenai kepuasan kerja atau terhadap perbedaan jenis kelamin. Tetapi, dari situ masih sangat sedikit pengetahuan yang dapat kita gali. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan mengenai tingkat perbedaan dalam hal kebudayaan, etika kerja, jenis kelamin dan usia, di mana dapat mempengaruhi persepsi seseorang mengenai kepuasan dan ketidakpuasan kerja, dan bagaimana perbedaan-perbedaan ini, kalau memang dapat ditunjukkan dapat mempengaruhi, misalnya, program-

program pemanusiawian pekerjaan atau langkah-langkah lain yang direncanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

4. Hubungan Timbal Balik Stres dan Kepuasan Kerja

Manusia dalam bekerja harus senantiasa bertarung melawan komponen fisik dan komponen psikososial dari lingkungan kerjanya. Kondisi salah satu atau keduanya mungkin menyebabkan stres yang tak tertahankan, dan bahwa pekerjaan itu sendiri dapat merupakan stres yang fatal. Dengan demikian, stres dapat dianggap sebagai suatu beban, yang dapat meningkat menjadi beban yang semakin berat akibat gabungan dari unsur-unsur kompleks manusia-mesin-lingkungan yang tidak sehat, misalnya kondisi kerja yang buruk, penyelia yang kasar atau jam kerja yang tidak mematuhi standar yang layak. Namun sebaliknya, mengingkari perlunya salah satu unsur di atas, seperti misalnya lingkungan yang kurang menumbuhkan semangat kerja, dapat merupakan beban yang mengandung stres. Stres yang dialami seseorang terletak pada suatu titik rangkaian kesatuan antara stres yang timbul dari penambahan secara berlebihan unsur-unsur yang tidak diperlukan. Dengan demikian, terdapat suatu titik di mana tingkat stres seseorang terdapat pada titik optimum.

Melihat efek stres pada persepsi seseorang mengenai reaksinya terhadap pekerjaannya, kita tidak bisa hanya memikirkan perihal kepuasan kerja. Memberi

tekanan pada aspek-aspek positif merupakan pokok yang amat digemari para psikolog dalam menggugah motivasi kerja karyawan, dan tekanan ini barangkali juga penting dari segi politis maupun administratif. Tetapi dalam meneliti hubungan stres dengan ketegangan, kita harus sampai pada kesadaran bahwa pada kasus tertentu ketegangan tidak hanya identik dengan berkurangnya kepuasan tetapi juga meningkatnya ketidakpuasan. Maka, kepuasan antara keduanya harus dipandang sebagai suatu titik optimal dalam arus kepuasan dan ketidakpuasan, di mana keadaan yang satu bergabung dengan keadaan lainnya setelah melalui tahap acuh tak acuh.

Dengan demikian faktor-faktor penyebab stres atau stressor yang identik dengan “pembangkit stres” ini juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan. Oleh karena itu dalam analisis stres ketegangan, ketidakpuasan terutama adalah perwujudan utama dari ketegangan. Dan kepuasan adalah suatu perwujudan akibat tanggapan yang dengan baik disesuaikan pada tingkat stres yang mengarah ke titik optimum.

Kepuasan bukan sesuatu yang dapat terwujud dengan mutlak. Tak ada ambang atas untuk kepuasan mutlak, sementara ambang bawahnya menyatu dengan ketidakpuasan yang agak sulit dibedakan dan sesungguhnya ambang bawah dari penggabungan itu tidak ada. Oleh karena itu kepuasan kerja tidak hanya merupakan bagian dari suatu kesinambungan tanpa batas, tetapi juga merupakan suatu perasaan

pribadi, yang kadang-kadang bertentangan dengan perasaan kelompok karena tujuan masing-masing orang berbeda dalam setiap kondisi dari waktu ke waktu.

Dengan adanya suatu lingkungan atau suatu sistem mesin-lingkungan di mana *homeostasis* manusia tidak terancam, maka manusia akan bereaksi dengan baik terhadap perubahan di dalam kondisi itu, dan tidak akan bersikap statis, asalkan perubahan yang terjadi tidak berlebihan. Sebaliknya, jika perubahan sesuai dengan harapan atau keinginan orang yang bersangkutan. Bila besaran dan cepatnya perubahan itu berada dalam batas-batas yang bisa diterima oleh orang yang bersangkutan (karyawan), maka kecenderungan untuk bertindak, kewaspadaan, kesanggupannya berprestasi dan bahkan kepuasan kerjanya akan tetap tinggi. Bila lingkungan mengancam *homeostasisnya*, di mana besaran dan cepatnya perubahan terlalu hebat, atau kurang hebat (tetapi mengancam *homeostasisnya*), akan timbul stres, yang sekurang-kurangnya pada tahap permulaan diungkapkan sebagai ketidakpuasan.

Mengingat faktor-faktor tersebut di atas dapat dilihat bahwa hubungan stres dan kepuasan kerja dapat digambarkan dengan sebuah kurve berbentuk genta. Kepuasan paling besar dialami bila tingkat stres optimum. Bila unsur-unsur yang dikehendaki dikurangi atau unsur-unsur yang dikehendaki ditambah, maka tingkat kepuasan akan turun melalui tahap acuh tak acuh, hingga tercapai suatu

ketidakpuasan. Tetapi perlu ditegaskan bahwa kurve di sini adalah kurve skematis. Maksudnya ia tidak selalu memiliki proporsi yang sama. Bahkan bentuknya pasti berubah-ubah, karena mencerminkan penyesuaian terus menerus dari sistem yang senantiasa menghadapi gangguan pada keseimbangan homeostasisnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (X) = stressor

terdiri dari :

- Faktor lingkungan (X_1)
- Faktor organisasional (X_2)
- Faktor individual (X_3)

2. Variabel terikat (Y) = kepuasan kerja

B. Definisi Operasional Variabel

1. Stressor (X), terdiri dari :

- a. Faktor lingkungan (X_1) adalah merupakan sumber potensial penyebab stres. Di sini ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu bisa menyangkut keadaan negara yang lebih luas, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut.

Beberapa indikator :

- ketidakpastian ekonomis
- ketidakpastian politik

- b. Faktor organisasional (X_2) adalah merupakan salah satu indikator penyebab stres berupa tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Beberapa indikator :

- tuntutan tugas
- tuntutan peran
- tuntutan antarpribadi
- kepemimpinan organisasi
- tahap kehidupan organisasi

- c. Faktor individual (X_3), lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori kita mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian.

Beberapa indikator :

- masalah keluarga
- masalah ekonomi

2. Kepuasan Kerja (Y) adalah orientasi individu yang mengarahkan individu untuk berperan lebih terhadap pekerjaannya sehingga dia menemukan dan

mengulang cara-cara yang dianggapnya lebih bervariasi dan bernilai demi mencapai hasil-hasil yang maksimal.

Beberapa indikator :

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Kohesi kelompok kerja
- c. Kelebihan kerja dan tekanan
- d. Prestise kerja dan status
- e. Kompensasi
- f. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

C. Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdiri bagian redaksi, dan iklan, kecuali seorang general manager, seorang pemimpin redaksi.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai obyek penelitian. Jadi dalam penelitian ini populasi sama dengan sampel, dan jumlah yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan, yang terdiri dari bagian iklan dan redaksi. Dalam penelitian ini tidak termasuk seorang general manager dan seorang pemimpin redaksi.

D. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis Data yang Diperlukan

1. Data primer, terdiri dari :

a. Kuisisioner

Kuisisioner yang didarkan kepada responden. Kuisisioner ini terdiri faktor stressor dan kepuasan kerja. Pengukuran variabel kuisisioner ini menggunakan skala Likert, yang terdiri dari 5 poin :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-Ragu (RR)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

b. Wawancara

Di samping kuisisioner, diperlukan juga wawancara agar memperoleh informasi yang valid. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung pada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang sudah tersedia dari perusahaan seperti sejarah, data karyawan, struktur organisasi dan buku-buku literatur.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner mampu mengungkap apa yang hendak dimaksud peneliti, dan di sini menggunakan alat ukur kuisisioner. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat ukur ini jika dipergunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang konsisten. Pengujian validitas dan reliabilitas dibantu oleh program komputer Sutrisno Hadi (SPS)

F. Teknik Analisis

Model penelitian ini digunakan yaitu regresi linier berganda. Alasan digunakan model ini karena akan dibahas pengaruh antara sebuah peubah terikat (Y) yaitu kepuasan kerja dengan tiga buah peubah bebas (X) yaitu faktor stressor. Dan analisis ini dibantu oleh program komputer SPSS.

Formulasi regresi liner ganda⁹

$$Y = K + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

K = Bilangan Konstanta

a₁ = koefisien variabel faktor lingkungan

a₂ = koefisien variabel faktor organisasional

⁹ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, hal 2

- a_3 = koefisien variabel faktor individual
 X_1 = prediktor faktor lingkungan
 X_2 = prediktor faktor organisasional
 X_3 = prediktor faktor individual

G. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh stressor terhadap kepuasan kerja, maka digunakan uji F dengan rumusan hipotesa nol dan hipotesa alternatif.

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a \neq 0$$

Pengujian melalui uji F, variasinya adalah membandingkan F_{hitung} (observasi) atau F_{hit} dengan F_{table} atau F_{tab} pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yang nantinya pengujiannya akan dibantu oleh komputer dengan menggunakan program SPSS.

Apabila hasil perhitungan telah diketahui, maka kriteria penerimaannya adalah :

a). $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel

b). $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel di model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tsb.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui variabel stressor mana yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan, maka digunakan uji t, dengan rumusan hipotesa nol dan hipotesa alternatif.

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a \neq H_0$$

Pengujian melalui Uji t dengan membandingkan t hitung atau t_{hit} dengan t tabel atau t_{tab} pada taraf signifikan 5% yang pengujiannya dibantu komputer program SPSS.

Apabila hasil perhitungan telah diketahui, maka kriteria penerimaannya adalah :

a). $t_{hit} > t_{tab}$, maka H_0 ditolak , dan H_a diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya dan ada pengaruh antara 2 variabel yang diuji.

b) $t_{hit} < t_{tab}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya dan tak ada pengaruhnya antara variabel yang diuji.

Untuk menunjukkan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya digunakan formulasi koefisien korelasi parsial dari masing-

masing variabel bebas. Koefisien korelasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas mandiri terhadap variabel terikat. Semakin besar suatu koefisien korelasi parsial semakin berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah dan Latar Belakang Berdirinya SKH Radar Jogja

SKH Radar Jogja merupakan produk harian Jawa Pos. Surat kabar Jawa Pos berdiri 1 Juli 1945 dengan nama PT Java Pos Concern Ltd. Surat kabar tertua di Jawa Timur ini didirikan oleh Soesono Tedjo (The Chung Sen). Pada masa perjuangan, Jawa Pos atau PT Java Pos Concern Ltd pernah membeli harian berbahasa Belanda pada tahun 1945 bernama "De Dreye Pers". Namun harian ini tidak bertahan lama, sebab pada peristiwa Trikora, "De Dreye Pers" dilarang terbit. Kemudian harian ini menggunakan bahasa Inggris dan namanya pun diganti menjadi "Indonesian Daily News". Sebelumnya pada tahun 1950 PT Java POS Concern Ltd juga menerbitkan harian berbahasa Cina bernama "Huan Chuau Wen", oplahnya terbit hanya 1000 eksemplar. Namun setelah peristiwa G 30 S/PKI, penerbitan harian itu dilarang.

Jawa Pos pernah mengalami kejayaan pada tahun 1960 sampai 1970 dengan oplah mencapai 70.000 eksemplar. Kemudian perjalanan Jawa Pos kembali ke masa surut, hingga pada tahun 1982 oplah Jawa Pos yang beredar hanya 10.000 eksemplar. Sampai pada tanggal 16 April 1982 oplah menurun lagi sampai 7000 eksemplar. Soesono Tedjo cepat-cepat mengambil langkah dengan menjual saham harian Jawa Pos pada PT. Grafitti Pers yang merupakan induk majalah Tempo, yang saat itu belum mempunyai penerbitan surat kabar harian. Agar lebih leluasa untuk mengembangkan usaha mencetak harian Jawa Pos dibuat perseroan tersendiri.

Nama Jawa Pos juga mengalami perubahan desain dari tahun ke tahun, yaitu :

1. Pada tahun 1949 sampai 1951 bernama Java Post.
2. Pada tahun 1952 sampai 1955 nama itu diganti dengan Djawa Post
3. Pada tahun 1958 namanya mengalami perubahan sedikit yaitu dengan menghapus huruf “t”, sehingga menjadi Djawa Pos.
4. Perubahan terakhir pada tahun 1960 menjadi Jawa Pos sampai sekarang.

Jawa Pos pada akhirnya juga melebarkan sayap keluar dari Jawa Timur terutama Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogjakarta. Maka pemasaran harian Jawa Pos meluas ke Jogjakarta, Magelang, Purwokerto, dan kota-kota lainnya. Hal ini dilakukan karena tuntutan akan informasi terutama dari warga Jawa Timur yang berada di luar wilayah Jawa Timur. Awal November 1997 Jawa Pos berusaha membuat tampilan baru dengan memberi porsi baru tambahan untuk berita DIJ dan Jawa Tengah dipisah lagi menjadi dua halaman untuk Jawa Tengah-Semarang dan yang satu lagi untuk halaman berita Jogjakarta dan Solo. Alasan pengembangan ini adalah karena kota tersebut dianggap sebagai kota terbesar yang terkenal sebagai kota dagang dan peristiwanya tentu sangat beragam, di samping banyaknya pelanggan yang potensial. Tak lama kemudian, Jawa Pos mengubah lagi tampilannya. Untuk setiap biro pemasaran mendapat kekuasaan mengelola surat kabar yang memuat liputan dari wilayah tersebut. Surat kabar tersebut bernama “Radar” dan nama belakangnya tergantung nama dan wilayah tersebut, misalnya “Radar Semarang”, Radar Solo”, dan “Radar Jogja”.

Pada awal milenium Radar Jogja mulai mengubah manajemennya, sebab harus menanganinya sendiri. Pada bulan Maret 2000, Radar Jogja merekrut beberapa karyawan untuk ditempatkan di bagian redaksi, iklan dan adminitrasi. Ada sekitar 20 orang baru yang berhasil direkrut dan rata-rata pendidikan mereka iploma dan sarjana. Untuk tenaga jurnalis tidak dituntut harus mengerti seluk beluk jurnalis, namun diutamakan mempunyai wawasan yang luas dan dapat menulis berita. Setelah diadakan perekrutan, ada beberapa karyawan lama yang dipindah ke divisi lain.

Dengan perubahan ini, pola kerjanya terlihat lebih rapi. Mulai saat ini ada pencatatan nama-nama jurnalis dan karya-karya mereka yang dimuat, serta diterapkannya jadwal terperinci.

Sejak tanggal 22 Agustus 2002, SKH Radar Jogja yang diberi hak otonomi dari kantor pusat Jawa Pos melakukan inovasi baru dengan halaman baru yang bernama “Jogja Metropolis” yang memuat berita-berita lokal untuk wilayah Jogjakarta dan sekitarnya. Koran yang beredar di wilayah DIJ dan sekitarnya ini mulai memperkenalkan berita-berita nasional dan internasional ada di halaman 1 sampai 21. Seluruh proses pembuatan berita ini menjadi tanggung jawab Jawa Pos pusat dengan nama kop “Radar Jogja” bukan lagi dengan nama “Jawa Pos” karena untuk memasyarakat Radar Jogja di wilayah DIJ dan sekitarnya, sedangkan untuk halaman “Jogja Metropolis” menjadi tanggung jawab manajemen “Radar Jogja” yang berisi berita Jogjakarta dan sekitarnya.

Sementara aturan untuk wartawan yang meliputi di dalam kota, mereka harus mengetik pukul 14.00 yang kemudian diteruskan dengan rapat redaksi pukul 14.30.4

B. Kantor SKH Radar Jogja

SKH Radar Jogja yang beralamat di Jalan Kaliurang Km 5 CT III No 5 ini sebelumnya menempati gedung sewaan di Jalan Abu Bakar Ali No 8 Jogjakarta. Tempat ini merupakan alamat pertama kali Jawa Pos. Kemudian pada tahun 1993 hari ini pindah ke Jalan Malioboro No 183. Di tempat ini sebenarnya cukup strategis dan mudah dijangkau. Namun kelemahannya tidak ada tempat parkir yang luas, sehingga baru satu tahun, harian ini pindah lagi ke Jalan Tentara Rakyat Mataram No 35 Jogjakarta.

Bulan November 1994 biro pemasaran Jawa Pos pindah ke Jalan Kaliurang Km 5 CT III No 5 Jogjakarta, yang sebelumnya merupakan kantor perwakilan Biro Majalah Tempo dan bagian bawahnya digunakan sebagai biro pemasaran dan redaksi Radar Jogja. Pada bulan Mei 2000 diadakan renovasi untuk memberikan ruangan redaksi tersendiri per divisi.

C. Proses Produksi

Proses produksi dimulai dari tahap memasukkan berita dan gambar yang diperlukan dengan deadline pengiriman pukul 21.30 WIB. Di redaksi Jogjakarta, para reporter menyelesaikan naskah berita paling lambat pukul 16.00 WIB dan redaktur menyelesaikan naskah berita paling lambat pukul 19.00. Sedang untuk layout dapat diselesaikan pukul 21.00 WIB. Berikut daftar deadline untuk isian :

Daftar deadline :

Halaman	Isian	deadline
1	Utama kota	20.30
2.	Radarsleman	19.00
3.	Liputan Khusus	18.30
4	Radarsbisnis	19.30
5.	Iklan Keris	17.00
6.	Radarsbantul & Kulonprogo	19.00
7.	Radarsjateng	19.00
8.	Radarsport	19.30

Sumber : Radar Jogja, 2002

Setelah berbagai naskah masuk, maka dilakukan penyusunan huruf dan gambar dengan menggunakan perangkat komputer. Kemudian hasilnya dikoreksi lagi untuk melihat apakah ada kesalahan dalam penyusunan tersebut. Setelah selesai tahap ini, maka hasil penyusunan tersebut segera dikirim ke Surabaya melalui modem JPNN (Jawa Pos News Network) dengan nama file Jogjakarta. Setelah diproses di Surabaya selanjutnya dikirim dengan sistem cetak jarak jauh ke Solo, di mana hasilnya dapat dinikmati di Jogjakarta sekitar pukul 04.30 pagi.

D. Komposisi Berita

Radars Jogja berusaha tampil beda dengan surat kabar lainnya. Strategi yang dilakukan adalah dengan menyajikan komposisi semenarik mungkin untuk menjangkau lebih banyak pembaca. Isian Halaman “Jogja Metropolis” yang merupakan tanggung jawab dari SKH Radars Jogja adalah sebagai berikut :

1. Halaman 1 : Jogja Metropolis/ Utama kota

Halaman ini memuat berita utama kota yang bersifat aktual dan menarik perhatian umum

2. Halaman 2 : Radar Sleman

Halaman ini menyajikan berita daerah atau kota sekitar Jogjakarta dan wilayah Sleman.

3. Halaman 3 : Liputan khusus.

Halaman ini memuat secara mendalam masalah-masalah yang disajikan secara khusus, seperti pendidikan, teknologi, hiburan, budaya maupun dunia wanita. Di mana sajian ini dikemas secara menarik yang ditampilkan setiap harinya dengan tema yang berbeda.

4. Halaman 4 : Radar Bantul-Kulonprogo

Halaman ini memuat berita daerah Bantul dan Kulonprogo secara mendalam

5. Halaman 5 : Iklan keris

Halaman yang digunakan untuk memuat iklan baris maupun iklan kolom.

6. Halaman 6 : Radar Bisnis

Halaman ini memuat berita ekonomi terutama ekonomi kota Jogjakarta.

7. Halaman 7 : Radar Jateng

Halaman ini memuat berita-berita yang ada di wilayah Jawa Tengah dan Solo

8. Halaman 8 : Radar Sport

Halaman ini memuat berita-berita olah raga.

E. Profil Pembaca Radar Jogja

a) Jenis kelamin

Pria 65%

wanita 35%

b) Usia

15 –20 tahun 5%

21 – 30 tahun 38%

31 – 40 tahun 22%

40 tahun ke atas 35%

c) Pendidikan

SD 4%

SLTP 8%

SLTA 32%

PT/Pasca Sarjana 56%

d) Pekerjaan

Pelajar/mahasiswa 12%

Pegawai Negeri 22%

Pegawai Swasta 43%

Pengusaha 18%

Lain-lain 5%

e). Pengeluaran rata-rata sebulan

Rp 300.000 – Rp 500.000 23%

Rp 500.000 – Rp 1.000.000 16%

Rp 1000.000 – Rp 1.500.000 20%

Rp 1.500.000 – Rp 2000.000 14%

Rp 2.000.000 – ke atas 5%

Sumber : Radar Jogja 2002

F. Kebijakan Ketenagakerjaan

1. Seleksi dan Penempatan

Langkah-langkah yang ditempuh oleh Radar Jogja dalam menerima calon karyawan dilakukan dengan dua cara :

- a. Menerima pengajuan calon dari kenalan karyawan sendiri. Cara ini dilakukan jika jumlah karyawan yang dibutuhkan sedikit dan kebutuhan mendesak.
- b. Melakukan pengumuman tertulis dan dipublikasikan melalui media massa. Hal ini dilakukan jika jumlah karyawan yang dibutuhkan banyak dan sumber intern (kenalan karyawan) tidak dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Adapun prosedur yang dilakukan dalam melakukan perekrutan karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Calon karyawan mengajukan surat lamaran secara tertulis, lengkap dengan surat keterangan lain seperti : surat keterangan lulus, pendidikan, umur,

referensi dari atasan terakhir bagi karyawan yang pernah bekerja, Surat Keterangan Kelakuan Baik dan surat keterangan lain yang diperlukan.

- b. Melakukan test tertulis bagi karyawan yang memenuhi persyaratan administrasi.
- c. Test wawancara bagi karyawan yang telah lulus tertulis. Calon karyawan biasanya diwawancarai oleh redaktur pelaksana, pemimpin redaksi, general manager.
- c. Pemanggilan calon karyawan yang diterima. Untuk calon karyawan yang diterima diwajibkan melakukan penandatanganan perjanjian kerja yang diberlakukan bagi karyawan yang bersangkutan, besarnya gaji yang akan diterima, pernyataan tentang kesediaan calon karyawan menerima dan mematuhi ketentuan-ketentuan sebagai karyawan Radar Jogja.

2. Promosi

Promosi atau kenaikan pangkat bagi karyawan didasarkan atas penilaian yang dilakukan oleh perusahaan secara berkala. Promosi hanya dimungkinkan apabila memang terdapat suatu jabatan yang lowong karena ada karyawan yang dinaikkan jabatannya, dipindahkan atau diberhentikan. Karyawan yang dipromosikan akan diberi gaji dan kompensasi yang sesuai dengan jabatan barunya dan lama masa kerja pada perusahaan.

3. Status dan Penggolongan Karyawan

Seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan berstatus sebagai karyawan tetap, kecuali mereka yang masih dalam tahap percobaan. Status sebagai karyawan percobaan akan diganti sebagai karyawan tetap setelah karyawan yang bersangkutan mampu melaksanakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan karyawan yang bersangkutan dianggap baik.

4. Kompensasi

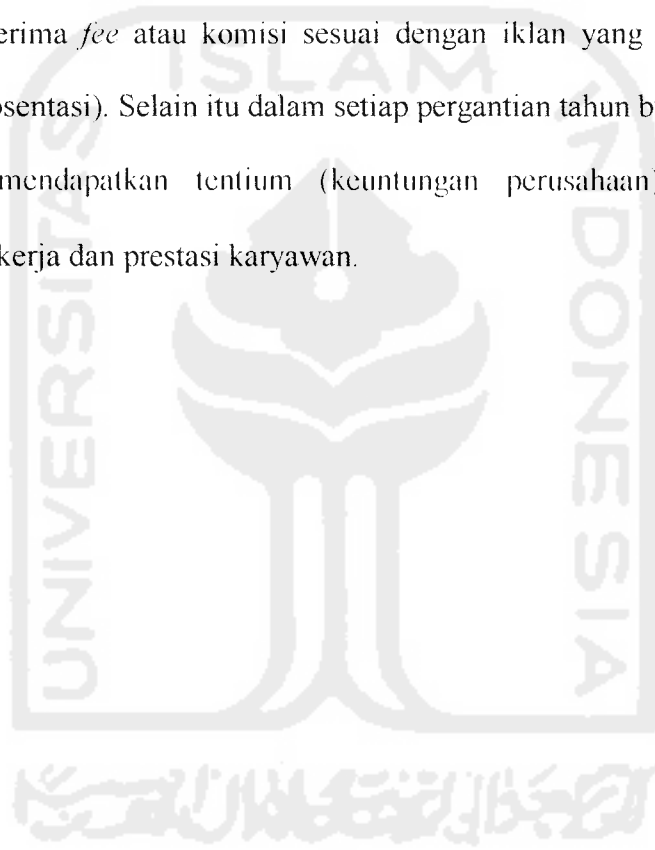
Untuk menunjang semangat dan kegiatan kerja karyawan, maka pihak perusahaan memberikan berbagai jenis balas jasa kepada karyawan yaitu berupa gaji dan berbagai jenis tunjangan lainnya. Gaji untuk karyawan ditetapkan oleh general manager dengan mempertimbangkan kedudukan, jabatan, prestasi kerja dan masa kerja masing-masing karyawan. Gaji yang diterima oleh karyawan pada umumnya telah diperhitungkan dengan potongan-potongan sebagai berikut :

1. Potongan pajak
2. Potongan lain yang diijinkan

Untuk komposisi gaji karyawan terdiri dari :

1. Gaji pokok
2. Uang makan
3. Uang transportasi
4. Uang tunjangan bagi yang sudah berkeluarga

Di samping gaji, tunjangan hari raya diberikan sebesar 1 (satu) tahun di perusahaan. Kenaikan gaji karyawan umumnya dilakukan setahun sekali. Besarnya prosentase kenaikan gaji tergantung pada karyawan. Khusus untuk wartawan, mereka menerima tunjangan tulisan yang diberikan pada pertengahan bulan, yang besarnya bervariasi sesuai dengan poin tulisan yang mereka produksi setiap bulan. Sedangkan bagian iklan menerima *fee* atau komisi sesuai dengan iklan yang mereka peroleh (dengan sistem prosentasi). Selain itu dalam setiap pergantian tahun buku perusahaan, karyawan akan mendapatkan tentium (keuntungan perusahaan), yang dibagi berdasarkan masa kerja dan prestasi karyawan.



BAB V

ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara stressor dengan kepuasan kerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja. Untuk menganalisis hal tersebut digunakan angket dengan jumlah keseluruhan 35 responden yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan di SKH Radar Jogja baik di bagian redaksi maupun iklan, kecuali seorang general manager, dan seorang pemimpin redaksi. Jawaban dari angket kemudian ditabulasikan ke dalam masing-masing kelompok untuk dianalisis. Analisis data yang digunakan dibagi menjadi analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

A. Analisis Kualitatif

1. Klasifikasi Responden

Metode ini digunakan untuk mengetahui kondisi responden yang memberikan tanggapan terhadap stressor, dalam analisis ini identitas responden yang dikenakan adalah :

a. Usia Responden

Adanya suatu keyakinan bahwa stressor juga dipengaruhi oleh usia seseorang. Pekerjaan dengan persyaratan kerja tangan yang berat, tidak cukup

ekstrem untuk kemerosotan ketampilan jasmani apapun yang disebabkan oleh usia.

Tabel 5.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 24 tahun	12	34,29 %
25 – 29 tahun	19	54,29%
≥ 30 tahun	4	11,42%
Jumlah	35	100 %

Sumber : data primer 2002

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa rata-rata usia responden masih tergolong muda, yaitu usia 20 – 24 tahun sebanyak 12 orang (34,29%). Responden yang berusia 25 – 24 tahun sebanyak 19 orang (54,29%), serta usia di atas 30 orang ada 4 orang (11,42%). Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini semua responden berusia produktif yaitu antara usia 20 – 35 tahun. Karena pada usia ini responden mampu bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

b. Jenis Kelamin

Menurut studi psikologi telah dijumpai bahwa wanita lebih bersedia mematuhi otoritas, dan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan sukses. Andaikata benar perubahan yang bermakna yang berlangsung 25 tahun terakhir dalam kadar partisipasi wanita yang meningkat dalam angkatan kerja dan memikirkan kembali peran pria dan wanita.

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Pria	29	82,86%
Wanita	6	17,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2002

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin pria sebanyak 29 orang (82,86%), sedang sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 6 orang (17,14%). Dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang mendominasi responden adalah pria, hal ini dikarenakan pada perusahaan ini membutuhkan karyawan yang mempunyai fisik yang lebih kuat dan semangat kerja yang tinggi.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi stressor seseorang dalam kaitannya terhadap kepuasan kerja, karena seseorang tidak dapat lepas dari daya berpikirnya, sehingga dalam bekerja dapat dengan cepat memahami dan mengerti setiap instruksi yang diberikan.

Tabel 5.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SMU/SMK	12	34,29 %
Sarjana Muda	10	28,57%
Sarjana	13	37,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2002

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden berpendidikan SMU/SMK sebanyak 12 orang (34,29%). Dari wawancara terungkap ada 4 responden yang masih melanjutkan kuliah. Responden berpendidikan Sarjana Muda sebanyak 10 orang (28,57), serta berpendidikan sarjana sebanyak 13 orang (37,14%). Hal ini mengingat bahwa pekerjaan di perusahaan ini membutuhkan suatu pemikiran yang cakap dan cekatan, oleh karena itu sebagian besar dari responden berpendidikan sarjana agar dapat menghasilkan produk yang maksimal yaitu berita yang berkualitas.

d. Status Perkawinan

Perkawinan memaksakan tanggung jawab yang meningkat, sehingga dapat membuat pekerjaan yang *steady* lebih berharga dan penting. Sangat mungkin bahwa karyawan yang tekun dan puas lebih besar kemungkinan adalah karyawan yang menikah, selain itu karyawan yang sudah menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang masih lajang.

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase (%)
Nikah	15	42,86 %
Tidak Menikah	20	57,14%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer tahun 2002

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden yang menikah sebanyak 15 orang (42,86%), sedang sisanya yang tidak menikah sebanyak 20 orang (57,14%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang tidak menikah lebih banyak, responden belum mempunyai tanggung jawab yang besar yaitu keluarga, sehingga mereka bisa bekerja secara maksimal dan bisa mencapai kepuasan kerja.

c. Masa Kerja

Masa kerja seseorang merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini dikaitkan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Tabel 5.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
> 2 tahun	15	42,86
1-2 tahun	12	34,29
Kurang 1 tahun	8	22,85

Sumber : data primer tahun 2002

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 15 orang (42,86%), 1-2 tahun sebanyak 12 orang (34,29%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (22,85%). Dilihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di atas 2 tahun paling banyak, hal ini disimpulkan bahwa loyalitas

pindah kerja atau alih profesi disebabkan alasan ingin mengembangkan diri atau dengan alasan gaji.

B. Analisis Deskriptif Stressor Karyawan (X)

Dalam penelitian ini disebarkan angket kepada karyawan untuk diminta pendapat atau tanggapan mengenai stressor yang ada dalam diri tiap karyawan, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individual.

1. Variabel Faktor Lingkungan (X₁)

Tabel 5.6
Sikap Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Faktor Lingkungan

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Ekonomi negara tidak berpengaruh dalam bekerja	4 (11,42%)	17 (48,58%)	6 (17,14%)	7 (20%)	1 (2,86%)
2. Situasi politik negara tdk berpengaruh dalam bekerja	10 (28,57%)	14 (40%)	3 (8,57%)	8 (22,86%)	-

Sumber : data primer tahun 2002

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-ragu
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

a). Pernyataan no 1 :

“ Keadaan ekonomi negara yang tidak pasti tidak mempengaruhi saya dalam bekerja”

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,42%), setuju 17 orang (48,58%) , ragu-ragu 6 orang (17,14%), tidak setuju 7 (20%) orang dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,86%).

b). Pernyataan 2 :

“ Situasi elit politik di pemerintahan tidak membuat saya khawatir dalam bekerja “

Berdasarkan tabel 5.6 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (28,57%), setuju 14 orang (40%) , ragu-ragu 3 orang (8,57%), tidak setuju 8 (22,86%) orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju

2. Variabel Faktor Organisasional (X₂)

Tabel 5.7
Sikap Responden
Terhadap Pernyataan Variabel Organisasional

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
3. Selalu melaksanakan tugas	8 (22,86%)	14 (40%)	9 (25,71%)	3 (8,57%)	-
4. Nyaman dengan lingkungan fisik kantor	3 (8,57%)	17 (48,57%)	11 (31,43%)	4 (11,42%)	-
5. Peran saya dibutuhkan perusahaan	5 (14,29%)	18 (51,43%)	11 (31,43%)	4 (11,42%)	-
6. Teman sekantor	7 (20%)	16 (48,58%)	11 (31,43%)	1 (2,86%)	-

8. Atasan mendukung saya dalam bekerja	3 (8,57%)	18 (51,43%)	12 (34,29%)	2 (5,71%)	-
9. Betah kerja di sini	1 (2,86%)	20 (57,14%)	12 (34,29%)	1 (2,86%)	1 (2,86%)
10. Yakin karier bisa maju di sini	1 (2,86%)	17 (48,57%)	13 (37,14%)	4 (11,42%)	-

Sumber data primer tahun 2002

Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

a). Pernyataan no 3 :

“ Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan atasan saya”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (22,86%), setuju 14 orang (40%) , ragu-ragu 9 orang (25,71%), tidak setuju 3 orang (8,57%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

b) Pernyataan No 4 :

“ Saya merasa nyaman dengan lingkungan fisik di tempat saya bekerja”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,29%), setuju 18 orang (51,43%) , ragu-ragu 11 orang (31,43%), tidak setuju 4 orang (11,42%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju

c). Pernyataan No 5 :

“ Saya merasa bahwa peran saya di sini dibutuhkan oleh perusahaan ”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,29%), setuju 18 orang (51,43%) , ragu-ragu 11 orang (31,43%), tidak setuju 4 orang (11,42%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

d). Pernyataan No 6

“ Teman-teman saya di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja ”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%), setuju 16 orang (45,71%) , ragu-ragu 11 orang (31,43%), tidak setuju 1 orang (2,86%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

e). Pernyataan No 7

“ Saya merasa hubungan saya dengan atasan saya tidak ada masalah”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (25,71%), setuju 14 orang (40%) , ragu-ragu 10 orang (28,57%), tidak setuju 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

f). Pernyataan No 8

“ Saya merasa pimpinan saya mendukung saya dalam bekerja”

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,57%), setuju 18 orang (51,43%) , ragu-ragu 12 orang (34,29%), tidak setuju 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

g). Pernyataan No 9

“ Saya merasa betah bekerja di sini “

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,86%), setuju 20 orang (57,14%) , ragu-ragu 12 orang (34,29%), tidak setuju 1 orang (2,86%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

h). Pernyataan No 10

“ Saya yakin karier saya bisa maju di perusahaan ini “

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,86%), setuju 17 orang (48,57%) , ragu-ragu 13 orang (37,14%), tidak setuju 4 orang (11,42%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

3.Variabel Faktor Individual (X₃)

Tabel 5.8
Sikap Responden
Terhadap Variabel Faktor Individual

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
11. Keluarga mendorong saya bekerja di sini	3 (8,57%)	10 (28,57%)	14 (40%)	7 (20%)	1 (2,86%)
12. Tidak membawa masalah kantor ke rumah	3 (8,57%)	13 (37,14%)	13 (37,14%)	6 (17,14%)	-
13. Gaji cukup untuk 1 bulan	-	7 (20%)	15 (42,56%)	12 (34,29%)	1 (2,86%)
14. Selain gaji, tunjangan lain cukup membantu saya	-	4 (11,42%)	15 (42,56%)	13 (37,14%)	3 (8,57%)

Sumber data primer tahun 2002

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

a) Pernyataan no 11

“ Keluarga saya mendorong saya bekerja di sini “

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,57%), setuju 10 orang (28,57%) , ragu-ragu 14 orang (40%), tidak setuju 7 orang (20%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

b). Pernyataan no 12

“ Saya tidak pernah membawa masalah ke kantor ke keluarga saya “

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,57%), setuju 10 orang (28,57%) , ragu-ragu 14 orang (40%), tidak setuju 7 orang (20%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

c) Pernyataan no 13

“ Saya merasa gaji yang diberikan bisa mencukupi kebutuhan selama sebulan”

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, setuju 7 orang (20%) , ragu-ragu 15 orang (42,56%), tidak setuju 12 orang (34,29%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

d) Pernyataan no 14

“ Selain gaji, tunjangan yang diberikan cukup membantu saya “

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, setuju 4 orang (11,42%) , ragu-ragu 15 orang (42,56%), tidak setuju 13 orang (37,14%) dan sangat tidak setuju 3 orang (8,57%).

C. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.9
Sikap Responden
Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden				
	SS	S	RR	TS	STS
1. Pimpinan mendorong saya dlm bekerja	1 (2,86%)	20 (57,14%)	7 (20%)	6 (17,14%)	1 (2,86%)
2. Pimpinan membantu kemajuan karier saya	3 (8,57%)	18 (51,43%)	8 (22,86%)	6 (17,14%)	-
3. Teman sekantor membuat semangat dlm bekerja	5 (14,29%)	19 (54,26%)	6 (17,14%)	5 (14,29%)	-
4. Tidak pernah bermasalah dgn teman sekantor	6 (17,14%)	21 (60%)	6 (17,14%)	2 (5,71%)	-
5. Tetap bekerja dgn baik, walau melebihi jam kerja	5 (14,29%)	21 (60%)	3 (8,57%)	5 (14,29%)	1 (2,86%)
6. Bangga kerja di tempat ini	2 (5,71%)	21 (60%)	10 (28,57%)	1 (2,86%)	1 (2,86%)
7. Punya status sosial setelah kerja di sini	5 (14,29%)	19 (54,26%)	6 (17,14%)	2 (5,71%)	3 (8,57%)
8. Puas dengan gaji yang diberikan	3 (8,57%)	11 (31,43%)	8 (22,86%)	8 (22,86%)	5 (14,29%)
9. Gaji lebih baik dari teman di perusahaan lain yang sejenis	-	5 (14,29%)	14 (40%)	11 (31,43%)	5 (14,29%)

10. Dihargai krn diikuti dalam pengambilan keputusan perusahaan	1 (2,86%)	8 (22,86%)	8 (22,86%)	14 (40%)	4 (11,42%)
11. Tanpa melihat kedudukan kary, kary dilibatkan dlm kepts prsh	1 (2,86%)	5 (14,29%)	9 (25,57%)	14 (40%)	6 (17,14%)

Sumber data primer tahun 2002

Keterangan :

- SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat tidak setuju

a). Pernyataan no 1

“ Saya merasa pimpinan saya memberikan dorongan saya dalam bekerja “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (2,86%), setuju 20 orang (57,14%) , ragu-ragu 7 orang (20%), tidak setuju 6 orang (17,14%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

b) Pernyataan no 2

“Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karier saya “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,57%), setuju 18 orang (51,43%) , ragu-ragu 8 orang (22,86%), tidak setuju 6 orang (17,14%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

c). Pernyataan no 3

“ Teman-teman saya sekantor membuat saya semangat dalam bekerja “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,29%), setuju 19 orang (51,43%) , ragu-ragu 6 orang (17,14%), tidak setuju 5 orang (14,29%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

d). Pernyataan no 4

“ Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman sekantor “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,14%), setuju 21 orang (60%) , ragu-ragu 6 orang (17,14%), tidak setuju 2 orang (5,71%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju

e) Pernyataan no 5

“ Saya tetap bekerja dengan baik, walaupun saya merasa waktu bekerja melebihi batas yang ditentukan “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,29%), setuju 21 orang (60%) , ragu-ragu 3 orang (8,57%), tidak setuju 5 orang (14,29%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

f). Pernyataan no 6

“ Saya merasa bangga kerja di perusahaan ini “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (5,71%), setuju 21 orang (60%) , ragu-ragu 10 orang (28,57%), tidak setuju 1 orang (2,86%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,86%).

g). Pernyataan no 7

“ Saya merasa mempunyai status sosial setelah bekerja di perusahaan ini “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,29%), setuju 19 orang (54,26%) , ragu-ragu 6 orang (17,14%), tidak setuju 2 orang (5,71%) dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (8,57%)

h) Pernyataan no 8

“ Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,57%), setuju 11 orang (31,43%) , ragu-ragu 8 orang (22,86%), tidak setuju 8 (22,86%), dan sangat tidak setuju 5 orang (14,29%).

i). Pernyataan no 9

“ Saya merasa gaji saya lebih baik dari teman yang ada di perusahaan sejenis yang ada di kota Jogja.

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, setuju 5 orang (8,57%) , ragu-ragu 14

orang (37,14%), tidak setuju 11 (31,43%), dan sangat tidak setuju 5 orang (14,29%).

j). Pernyataan no 10

“ Saya merasa dihargai di sini, karena perusahaan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan perusahaan “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,86) , setuju 8 orang (22,86%) , ragu-ragu 8 orang (22,86%), tidak setuju 14 (40%), dan sangat tidak setuju 4 orang (11,42%).

k). Pernyataan no 11

“ Tanpa memandang status dan kedudukan karyawan, pimpinan selalu mengajak karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan “

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat dilihat jumlah jawaban responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,86) orang, setuju 5 orang (14,29%) , ragu-ragu 9 orang (25,71%), tidak setuju 14 orang (40%), dan sangat tidak setuju 6 orang (17,14%).

D. Analisis Kuantitatif

1. Uji Hipotesis Pertama

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) yaitu stressor secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.

Apabila $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedang apabila $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sebagai hipotesis.

Dari hasil perhitungan diketahui $F_{hit} = 8,88$ dan $F_{tab} = 2,911$ dengan taraf signifikan 5%. Ini berarti bahwa $F_{hit} > F_{tab}$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stressor (X) sebagai variabel bebas dengan kepuasan kerja (Y) pada karyawan SKH Radar Jogja.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama terbukti**

Sedang untuk persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 8,327 + 1,623X_1 + 0,300X_2 + 0,597X_3$$

Besarnya kontribusi seluruh variabel X terhadap variabel Y ditunjukkan oleh R^2 dari variabel X yaitu 0,462, artinya bahwa seluruh variabel (X_1 , X_2 , X_3) yang digunakan dalam perhitungan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan stressor terhadap kepuasan kerja karyawan pada SKH Radar Jogja sebesar 46,2%,

sedang variabel bebas lainnya tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mempunyai kontribusi lain sebesar 53,8%.

2. Uji Hipotesis Kedua

a. Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel faktor organisasional (X_2) menjadi sumber stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKII Radar Jogja. Akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara antara t_{hit} dengan t_{tab} pada taraf signifikan 5%. Maksud menggunakan taraf signifikan 5%, yaitu di sini derajat kesalahan sebesar 5%, sehingga kebenarannya 95%. Semakin kecil probalitasnya berarti semakin signifikan.

Tabel 5.10
Hasil uji t pada taraf signifikan 5 %

Variabel Bebas	t_{hit}	t_{tab}	Probabilitas	Keterangan
Faktor lingkungan (X_1)	3,317	2,030	0,002 < 0,05	Signifikan
Faktor organisasional (X_2)	1,1279	2,030	0,210 > 0,05	Tidak signifikan
Faktor individual (X_3)	1,579	2,030	0,125 > 0,05	Tidak signifikan

Sumber data diolah th 2003

Dari tabel 5.10 di atas dapat dilihat bahwa variabel faktor lingkungan (X_1) mempunyai t_{hit} yang lebih besar dari t_{tab} , hal ini berarti bahwa pada variabel faktor lingkungan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel faktor organisasional merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jadi **hipotesis kedua tidak terbukti.**

Untuk membuktikan variabel stressor mana yang paling berpengaruh akan dapat dilihat melalui tabel korelasi parsial di bawah ini :

Tabel 5.11
Analisis Korelasi parsial

Variabel Bebas	Korelasi parsial
Faktor lingkungan	0,512
Faktor organisasional	0,224
Faktor Individual	0,273

Sumber data diolah 2003

Dari tabel 5.11 terbukti bahwa faktor lingkungan (X_1) mempunyai korelasi parsial yang paling besar yaitu 0,512. Hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan (X_1) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor organisasional adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah tidak terbukti.

Dengan demikian **hipotesis kedua tidak terbukti.**

Hal ini dapat dijelaskan bahwa pada variabel faktor lingkungan (X_1) yaitu ketidakpastian politik dan ketidakpastian ekonomis akan mendapat tanggapan yang baik dari responden, penjelasan ini dapat dibuktikan bahwa keadaan ini membuat responden khususnya wartawan akan selalu mendapatkan sumber berita yang terbaru, sehingga mereka akan mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal yaitu hasil berita yang mereka buat tidak monoton. Sedang untuk bagian iklan, mereka akan mendapatkan iklan yang banyak karena para klien dalam situasi yang tidak pasti akan tetap mempertahankan produk mereka agar tetap dikenal masyarakat luas dengan memasang iklan.

Selanjutnya akan diuraikan hasil analisis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

a). Pengaruh variabel faktor lingkungan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi faktor lingkungan (X_1) adalah sebesar 1,623 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan stressor variabel faktor lingkungan (X_1) akan mengakibatkan peningkatan atau kepuasan kerja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel faktor lingkungan (X_1) sebesar 3,317 dengan probabilitas 0,02. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel faktor lingkungan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{hit} (2,911) lebih kecil dari t_{hit} (3,317) dengan probabilitas 0,02.

Besarnya kontribusi variabel faktor lingkungan (X_1) terhadap kepuasan

kerja karyawan sebesar 0,512 atau 51,2 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa pengaruh stressor pada variabel faktor lingkungan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja, hal ini dapat ditunjukkan bahwa pada variabel faktor lingkungan (X_1), responden justru akan mendapatkan tanggapan yang positif yaitu adanya berita yang menarik, sehingga mereka dapat mudah untuk mendapatkan sumber berita dan kepuasan kerja akan tercapai.

- b). Pengaruh variabel faktor organisasional (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi faktor organisasional (X_2) adalah sebesar 0,300 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan stressor variabel faktor organisasional (X_2) akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel faktor organisasional (X_2) sebesar 1,279 dengan probabilitas 0,210. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel faktor organisasional (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan sebab $t_{tab}(2,911)$ lebih besar dari $t_{hit}(1,279)$ dengan probabilitas 0,210. Sedang besarnya kontribusi variabel faktor organisasional (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,224 atau 22,4 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa pengaruh stressor pada variabel faktor organisasional mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sini dapat dijelaskan bahwa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, kepemimpinan organisasi tidak begitu mempengaruhi karyawan dalam mencapai kepuasan kerja walau mempunyai hubungan yang positif.

- c). Pengaruh variabel faktor individual (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SKH Radar Jogja.

Koefisien regresi faktor individual (X_3) adalah sebesar 0,597 yang berarti menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya konstan, maka setiap peningkatan stressor variabel faktor individual (X_3) akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y). Hasil dari t_{hit} dari variabel faktor individual (X_3) sebesar 1,579 dengan probabilitas 0,125. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel faktor individual (X_3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan sebab t_{tab} (2,911) lebih besar dari t_{hit} (1,579) dengan probabilitas 0,125. Besarnya kontribusi variabel faktor organisasional (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,273 atau 27,3 % dengan catatan apabila variabel lain konstan.

Bahwa stressor variabel faktor individual seperti masalah ekonomi dan masalah keluarga dapat mendukung kepuasan kerja karyawan walaupun tidak berpengaruh secara signifikan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Karakteristik mayoritas adalah karakteristik yang mendominasi karyawan SKH Radar Jogja yang menjadi sampel dalam penelitian ini, berdasarkan karakteristik respondennya adalah usia responden 25 – 29 tahun. Jenis kelamin mayoritas adalah pria, tingkat pendidikan mayoritas adalah sarjana, status perkawinan mayoritas adalah tidak menikah dan mayoritas masa kerja adalah di atas 2 tahun.
2. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengaruh stressor variabel faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja, terbukti dalam penelitian ini terlihat dari nilai F_{hit} yang diperoleh sebesar (8,880) lebih besar dari F_{tab} yang diperoleh sebesar (2,911), pada taraf signifikan 5%. Dari perhitungan statistik juga membuktikan bahwa besarnya koefisien regresi bernilai positif pada masing-masing variabel stressor, yaitu variabel faktor lingkungan sebesar 1,623, variabel faktor organisasional sebesar 0,300 dan variabel faktor individual sebesar 0,597. Dengan melihat data di atas berarti seluruh variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa stressor variabel faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja.

3. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel faktor organisasional merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja **tidak terbukti**. Variabel stressor yang paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu faktor lingkungan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hit} faktor lingkungan yang diperoleh sebesar 3,317 lebih besar t_{tab} yang diperoleh sebesar 2,030 dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Selain itu dilihat dari korelasi parsial, faktor lingkungan mempunyai korelasi parsial yang paling besar yaitu 0,512, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja adalah faktor lingkungan.

Karena stressor variabel lingkungan yaitu keadaan ekonomis dan politik negara yang tidak pasti membuat karyawan akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Karena karyawan bagian wartawan akan memperoleh sumber berita yang lebih baru dan beragam, sehingga akan menghasilkan berita yang bagus. Sedang untuk bagian iklan, mereka akan mendapatkan iklan yang banyak dari klien, karena klien ingin produknya tetap dikenal dan digunakan masyarakat melalui pemasangan iklan.

B. Saran

- 1). Dapat dilihat bahwa faktor stressor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SKH Radar Jogja yaitu faktor lingkungan. Faktor yang terdiri dari keadaan ekonomi dan politik negara yang tidak pasti justru membuat para karyawan akan mencapai tingkat kepuasan, yaitu akan mendapatkan sumber berita terbaru. Saran peneliti, para karyawan di sini dalam mencapai tingkat

kepuasan kerja hendaknya jangan hanya melihat dari keadaan ekonomis dan politik yang tidak pasti tetapi dapat dicapai melalui faktor lain, misalnya dengan melakukan aktualisasi diri melalui pelatihan-pelatihan yang sering diadakan dari luar perusahaan atau induk perusahaan, sehingga membuat para karyawan lebih profesional dalam menggali sumber-sumber berita terbaru tanpa melihat keadaan ekonomis dan politik yang tidak pasti, agar berita yang dibuat tetap menarik perhatian pembaca. Sedang untuk bagian iklan, mungkin dapat melakukan terobosan-terobosan baru yaitu misalnya membuat program pemasangan iklan melalui harga paket, sehingga harganya bisa dijangkau oleh semua konsumen iklan.

- 2). Untuk penelitian selanjutnya bisa diungkap faktor-faktor yang lebih kompleks yang lebih memperjelas hubungan dinamika antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Misalnya seperti pengaruh religius terhadap stres kerja dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, atau pengaruh bagian divisi dalam stres kerja. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan mengikutsertakan faktor – faktor individual seperti tipe kepribadian, intelegensia dan latar belakang budaya.

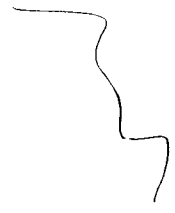
DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 1995 *Psikologi Industri*, edisi 4, Jogjakarta, Liberti.
- Aquarini, Adelin , 1996, *Pengaruh Faktor Stres terhadap Kinerja pada Karyawan PDAM Bengkulu*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Jogjakarta, tidak diterbitkan.
- Budiyuwono, Nugroho, 1993 *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Jogjakarta, AMP YKPN.
- Davis, Keith & Newstrom John, 1985, *Perilaku Organisasi edisi 7*, Jakarta.
- Dewi. Susi, 1998, *Stres Kerja dan Performansi Kerja pada Karyawan PT. Karnia Berca Indonesia (KBI)* , Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, tidak diterbitkan.
- Fraser T.M, 1992, *Stres dan Kepuasan Kerja*, Jakarta, PT Saptodadi.
- Hadi Sutrisno, 1983, *Analisis Regresi*, Jogjakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko, Hani, 1987, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*, Jogjakarta, BPFE.
- Liliweri, Alo , DR, 1997, *Sosiologi Organisasi*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Lilly, and Berry, 1993, *Psikology at Work" second edition*, Mc Graw Hill, international edition.
- Robbins, S.P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhalindo.
- Singarimbun Masri & Sofian Effendi, 1987, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, PT Pustaka LP3EI Indonesia.
- Sudjana, 2002, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung, Tarsito.
- Sunyoto, Ashar, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Munandar, Jakarta, Penerbitan UI Press.

Umar, Huscin, 1997, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.

Williams, Stephen, 1997, *Managing Pressure For Peak Performance*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.





LAMPIRAN A

KUISIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara
di tempat

Dengan hormat,

Di antara kesibukan bapak/ibu/saudara, perkenankanlah kami meminta kesediaan Anda (selaku karyawan Radar Jogja), untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner ini. Tujuan penelitian dengan menggunakan kuisisioner ini adalah sebagai sarana untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia, dengan judul **“Analisis Pengaruh Stressor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus pada SKH Radar Jogja)**.

Seperti layaknya penelitian ilmiah, kami menjamin kerahasiaan, identitas Bapak/Ibu/Saudara. Karena kesungguhan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan, sesuai dengan keadaan dan pendapat yang sebenarnya merupakan bantuan yang sangat berharga bagi kami.

Atas segala bantuan dan kelapangan hati Bapak/Ibu/Saudara, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami

Anjar Kartika Prabandini

Data pribadi responden

Usia :
 Jenis kelamin : L/P
 Tingkat Pendidikan :
 Status : Kawin/Tidak Kawin)
 Masa Kerja :

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut di sini dengan memberikan tanda silang (X) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

ANGKET FAKTOR STRESSOR

1. Ketidakpastian keadaan ekonomi negara kita tidak membuat saya merasa tertekan dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
2. Keadaan ekonomi negara yang tidak pasti tidak mempengaruhi saya dalam bekerja..
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
3. Pergantian Peraturan Pemerintah tentang Tenaga Kerja, misalnya tentang UMP (Upah Minimum Provinsi) tidak mempengaruhi saya dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
4. Situasi elit politik di pemerintahan tidak membuat saya khawatir dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
5. Perkembangan teknologi seperti komputer tidak mempengaruhi saya dalam bekerja
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
6. Di tempat saya bekerja selalu mengikuti perkembangan teknologi.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
7. Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan atasan saya.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
8. Saya merasa nyaman dengan lingkungan fisik di tempat saya bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
9. Saya merasa bahwa peran saya di sini dibutuhkan oleh perusahaan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

10. Peran saya di perusahaan membuat saya bertambah semangat dalam bekerja
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
11. Teman-teman saya di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
12. Saya merasa hubungan saya dan atasan saya tidak ada masalah
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
13. Dalam pengambilan keputusan, saya selaku karyawan selalu diikutsertakan
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
14. Saya merasa bekerja di sini tidak terlalu banyak aturan
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
15. Saya merasa pimpinan saya mendukung saya dalam bekerja
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
16. Saya tidak merasa tertekan bekerja walau pimpinan saya selalu mengawasi saya
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
17. Saya merasa betah bekerja di sini
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
18. Saya yakin karier saya bisa maju di perusahaan ini
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
19. Keluarga saya mendorong saya bekerja di sini
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
20. Saya tidak pernah membawa masalah kantor ke keluarga saya
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
21. Saya merasa gaji yang diberikan bisa mencukupi kebutuhan selama sebulan
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
22. Selain gaji, tunjangan yang diberikan cukup membantu saya
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
23. Saya merasa jiwa saya cocok dengan pekerjaan saya sekarang ini
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

24. Saya tidak ingin pindah dari sini, walau jiwa saya tidak cocok dengan pekerjaan saya sekarang ini.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

ANGKET KEPUASAN KERJA

1. Saya merasa pimpinan saya memberikan dorongan saya dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
2. Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karier saya.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
3. Saya merasa pendidikan yang saya peroleh selama ini sesuai dengan pekerjaan ini.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
4. Saya merasa pekerjaan saya saat ini penuh tantangan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
5. Teman-teman saya sekantor membuat saya semangat dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
6. Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman sekantor.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
7. Saya tetap bekerja dengan baik, walaupun saya merasa waktu bekerja melebihi batas yang ditentukan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
8. Saya merasa puas bekerja di bawah tekanan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
9. Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
10. Saya merasa mempunyai status sosial di masyarakat setelah bekerja di perusahaan ini.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
11. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

12. Saya merasa gaji saya lebih baik dari teman yang ada perusahaan sejenis yang ada di kota Jogja.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
13. Saya merasa dihargai di sini, karena perusahaan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan perusahaan.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
14. Tanpa memandang status dan kedudukan karyawan, pimpinan selalu mengajak karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju





LAMPIRAN B

Data pribadi responden

Umur :
 Jenis kelamin : L/P
 Bagian :
 Pendidikan Terakhir :
 Status : Kawin/Tidak Kawin)

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut di sini dengan memberikan tanda silang (X) sesuai dengan jawaban yang anda pilih.

ANGKET FAKTOR STRESSOR

1. Keadaan ekonomi negara yang tidak pasti tidak mempengaruhi saya dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
2. Situasi elit politik di pemerintahan tidak membuat saya khawatir dalam bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
3. Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan atasan saya.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
4. Saya merasa nyaman dengan lingkungan fisik di tempat saya bekerja.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
5. Saya merasa bahwa peran saya di sini dibutuhkan oleh perusahaan.
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
6. Teman-teman saya di kantor membuat saya nyaman dalam bekerja
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
7. Saya merasa hubungan saya dan atasan saya tidak ada masalah
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
8. Saya merasa pimpinan saya mendukung saya dalam bekerja
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
9. Saya merasa betah bekerja di sini
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
10. Saya yakin karier saya bisa maju di perusahaan ini
 a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

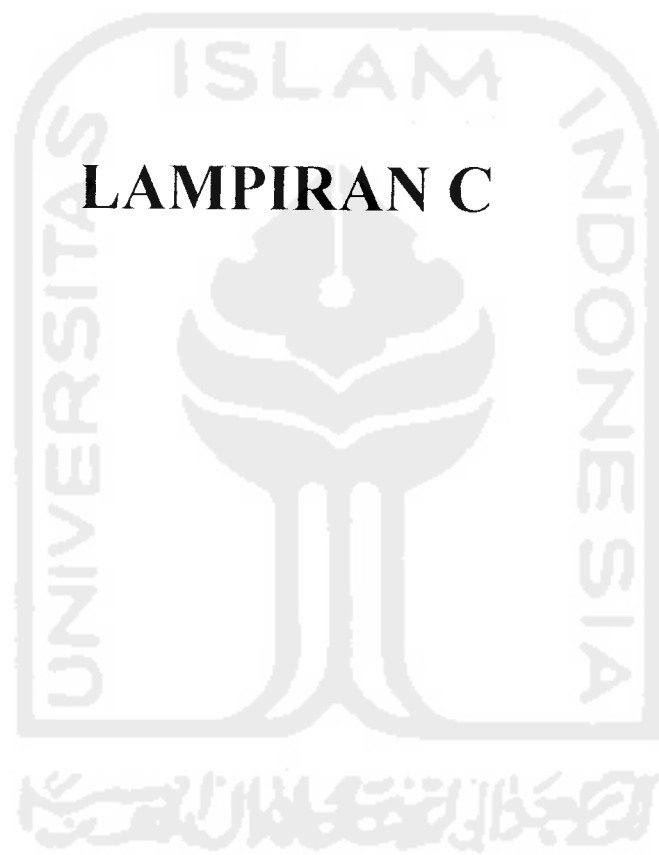
11. Keluarga saya mendorong saya bekerja di sini
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
12. Saya tidak pernah membawa masalah kantor ke keluarga saya
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
13. Saya merasa gaji yang diberikan bisa mencukupi kebutuhan selama sebulan
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
14. Selain gaji, tunjangan yang diberikan cukup membantu saya
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

ANGKET KEPUASAN KERJA

1. Saya merasa pimpinan saya memberikan dorongan saya dalam bekerja.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
2. Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan karier saya.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
3. Teman-teman saya sekantor membuat saya semangat dalam bekerja
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
4. Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman sekantor.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
5. Saya tetap bekerja dengan baik, walaupun saya merasa waktu bekerja melebihi batas yang ditentukan.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
6. Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
7. Saya merasa mempunyai status sosial di masyarakat setelah bekerja di perusahaan ini.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
8. Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju

9. Saya merasa gaji saya lebih baik dari teman yang ada perusahaan sejenis yang ada di kota Jogja.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
10. Saya merasa dihargai di sini, karena perusahaan mengikutsertakan saya dalam pengambilan keputusan perusahaan.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju
11. Tanpa memandang status dan kedudukan karyawan, pimpinan selalu mengajak karyawan dalam pengambilan keputusan perusahaan.
a. sangat setuju b. setuju c. ragu-ragu d. tidak setuju e. sangat tidak setuju





LAMPIRAN C

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data Divisi
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16A (pojok, gg Wisnu depan FIS UNY) Telp 523858
=====

Nama Peneliti : Anjar Kartika Prabandini
Nama Lembaga : FE UII
Tgl. Analisis : 11-14-2002
Nama Berkas : 111302a

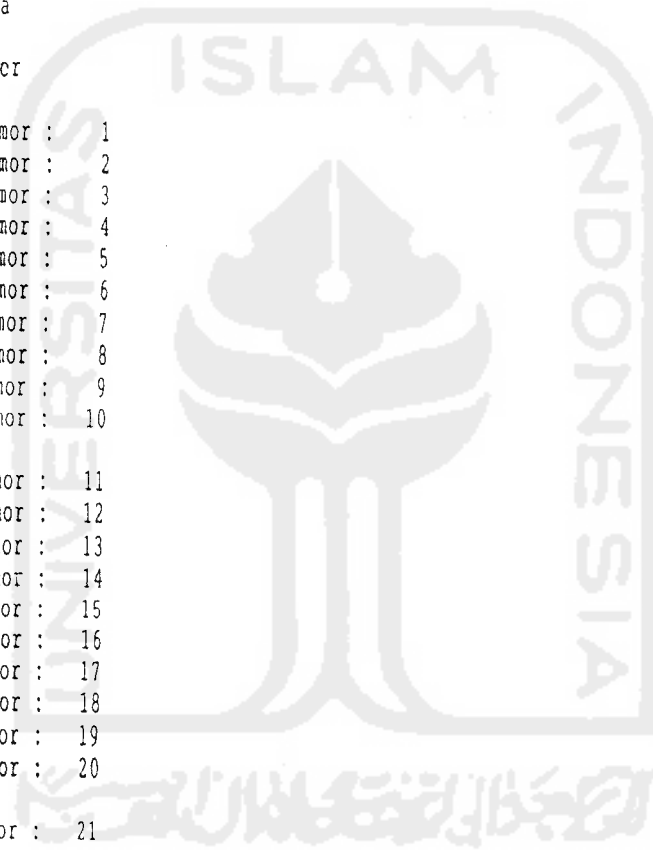
Nama Konstrak : Stressor

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
Butir 14 = Rekaman Nomor : 14
Butir 15 = Rekaman Nomor : 15
Butir 16 = Rekaman Nomor : 16
Butir 17 = Rekaman Nomor : 17
Butir 18 = Rekaman Nomor : 18
Butir 19 = Rekaman Nomor : 19
Butir 20 = Rekaman Nomor : 20

Butir 21 = Rekaman Nomor : 21
Butir 22 = Rekaman Nomor : 22
Butir 23 = Rekaman Nomor : 23
Butir 24 = Rekaman Nomor : 24

=====
(bersambung)



(sambungan)

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 10
 Jumlah Butir Sahih : 14

Jumlah Kasus Semula : 35
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 35

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.266	0.139	0.284	gugur
2	0.511	0.385	0.011	sahih
3	0.288	0.154	0.310	gugur
4	0.625	0.533	0.001	sahih
5	0.210	0.074	0.337	gugur
6	0.288	0.230	0.090	gugur
7	0.466	0.376	0.012	sahih
8	0.594	0.511	0.001	sahih
9	0.403	0.311	0.033	sahih
10	0.351	0.276	0.052	gugur
11	0.468	0.385	0.011	sahih
12	0.633	0.550	0.000	sahih
13	0.336	0.235	0.085	gugur
14	-0.215	-0.277	0.052	gugur
15	0.676	0.618	0.000	sahih
16	-0.225	-0.306	0.035	gugur
17	0.676	0.611	0.000	sahih
18	0.517	0.417	0.006	sahih
19	0.539	0.444	0.004	sahih
20	0.614	0.510	0.001	sahih
21	0.731	0.660	0.000	sahih
22	0.782	0.724	0.000	sahih
23	0.282	0.183	0.146	gugur
24	0.199	0.119	0.252	gugur

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data Divisi
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16A (pojok, gg Wisnu depan FIS UNY) Telp 523858
=====

Nama Peneliti : Anjar Kartika Prabandini
Nama Lembaga : FE UII
Tgl. Analisis : 11-14-2002
Nama Berkas : 111302a

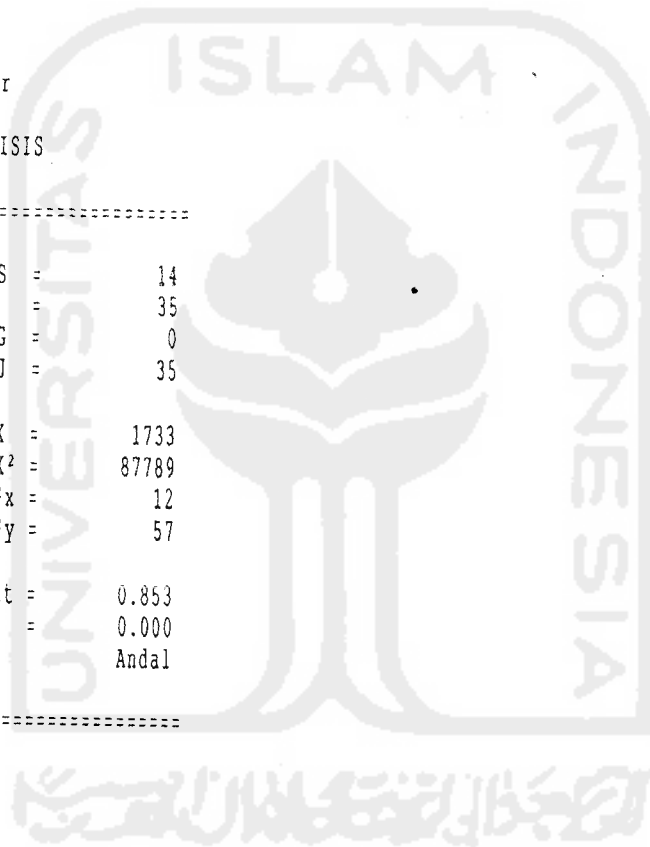
Nama Konstrak : Stressor

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	14
Jumlah Kasus Semula	: N	=	35
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	35
Sigma X	: EX	=	1733
Sigma X Kuadrat	: EX ²	=	87789
Variansi X	: σ^2x	=	12
Variansi Y	: σ^2y	=	57
Koef. Alpha	: rtt	=	0.853
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====



** TABEL DATA BUTIR : 111302a

Kasus Nomor	Butir Nomor																								Tot	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	2	4	4	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	89	
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	2	4	4	69	
3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	5	4	78
4	2	4	2	5	4	3	3	2	3	3	5	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	80	
5	5	1	1	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	1	5	4	73	
6	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	94
7	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	1	1	4	4	69	
8	1	5	5	5	1	5	5	1	5	3	3	2	1	3	3	5	3	3	3	5	1	1	5	5	79	
9	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	77	
10	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	70	
11	4	2	5	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	4	73	
12	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	1	1	4	4	4	79	
13	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	1	4	2	5	5	4	1	1	2	4	1	75	
14	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	4	76	
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	83	
16	2	2	2	2	2	5	4	4	5	3	4	2	1	2	1	3	4	2	4	4	3	2	4	4	71	
17	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	86	
18	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	74	
19	2	4	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	86	
20	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	5	3	1	1	1	3	68	
21	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	1	3	2	3	2	1	3	4	65	
22	4	4	4	5	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	3	4	5	84	
23	2	4	2	4	4	4	3	2	2	2	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	5	5	69	
24	2	2	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	5	4	88	
25	2	4	2	4	1	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	5	4	79	
26	2	4	1	5	2	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4	2	3	1	4	4	3	3	5	5	82	
27	5	1	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	2	4	4	5	5	2	2	2	4	91	
28	2	4	2	5	2	4	4	4	5	4	5	2	3	2	4	2	4	3	5	2	2	3	5	5	83	
29	5	4	2	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	2	4	2	4	4	5	5	3	3	5	4	93	
30	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	4	4	5	5	4	3	5	4	91	
31	2	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	88	
32	2	4	4	5	1	5	5	4	5	4	3	5	4	2	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	90	
33	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	2	4	4	4	5	4	3	5	5	98	
34	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	99	
35	4	4	2	5	1	5	5	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	3	5	5	3	3	4	4	85	

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Psikometri I
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data Divisi
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16A (pojok, gg Wisnu depan FIS UNY) Telp 523853

Nama Peneliti : Anjar Kartika Prabandini
 Nama Lembaga : FE UII
 Tgl. Analisis : 11-14-2002
 Nama Berkas : 111302b

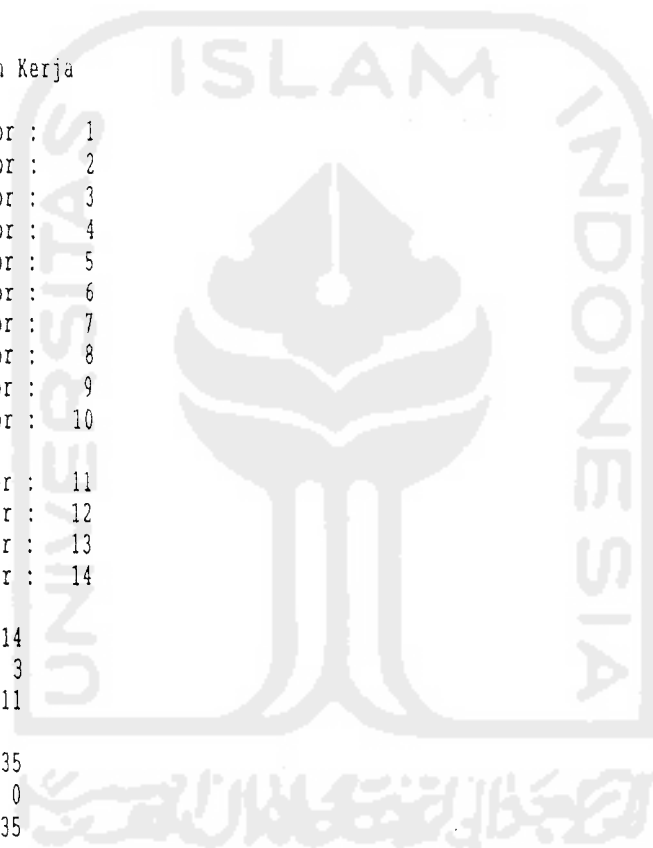
Nama Konstrak : Kepuasan Kerja

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
 Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10

Butir 11 = Rekaman Nomor : 11
 Butir 12 = Rekaman Nomor : 12
 Butir 13 = Rekaman Nomor : 13
 Butir 14 = Rekaman Nomor : 14

Jumlah Butir Semula : 14
 Jumlah Butir Gugur : 3
 Jumlah Butir Sahih : 11

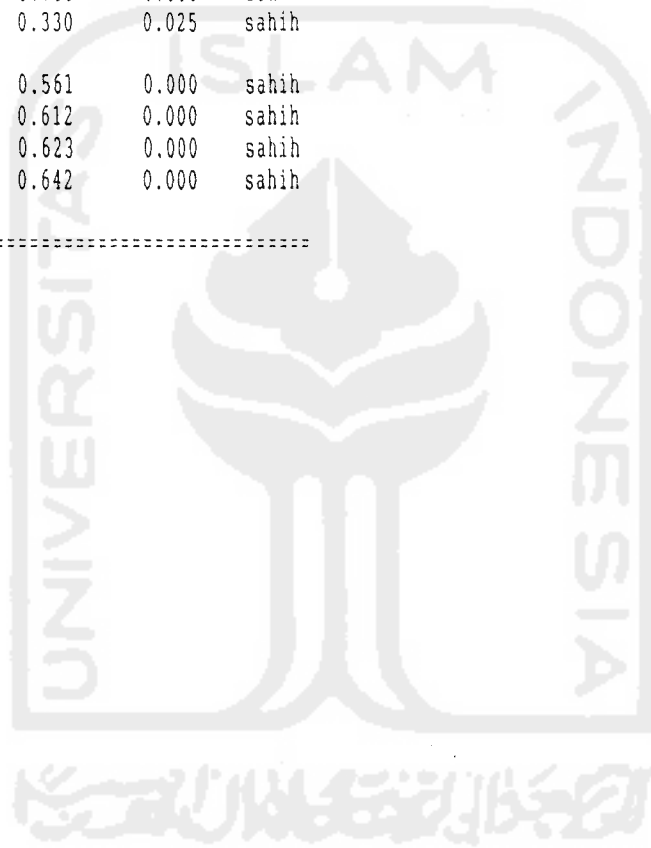
Jumlah Kasus Semula : 35
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 35



** Halaman 2

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.693	0.607	0.000	sahih
2	0.775	0.699	0.000	sahih
3	0.361	0.187	0.141	gugur
4	-0.030	-0.214	0.107	gugur
5	0.582	0.516	0.001	sahih
6	0.648	0.567	0.000	sahih
7	0.498	0.375	0.012	sahih
8	0.075	-0.053	0.379	gugur
9	0.829	0.786	0.000	sahih
10	0.407	0.330	0.025	sahih
11	0.671	0.561	0.000	sahih
12	0.693	0.612	0.000	sahih
13	0.717	0.623	0.000	sahih
14	0.732	0.642	0.000	sahih



Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Psikometri I
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi 13M/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Olah Data Divisi
Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16A (pojok, gg Wisnu depan FIS UNY) Telp 523678
=====

Nama Peneliti : Anjar Kartika Prabandini
Nama Lembaga : FE UII
Tgl. Analisis : 11-14-2002
Nama Berkas : 111302b

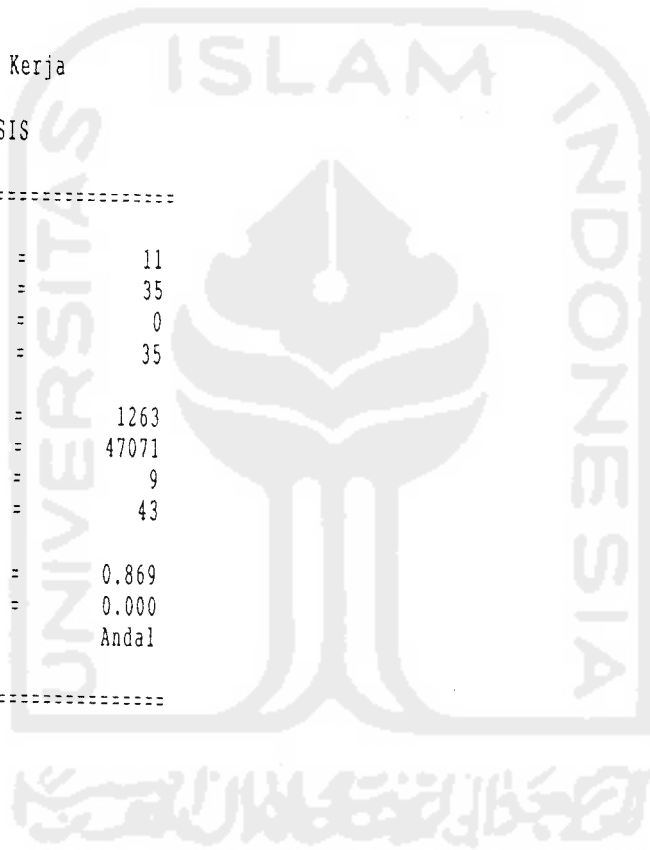
Nama Konstrak : Kepuasan Kerja

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	11
Jumlah Kasus Semula	: N	=	35
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	35
Sigma X	: $\sum X$	=	1263
Sigma X Kuadrat	: $\sum X^2$	=	47071
Variansi X	: σ^2x	=	9
Variansi Y	: σ^2y	=	43
Koef. Alpha	: rtt	=	0.869
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:	=	Andal

=====



** TABEL DATA BUTIR : 111302b

```

=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 12 13 14 Tot
=====
1      4  3  4  4  4  4  4  2  4  4  4  3  2  4  50
2      4  4  4  2  4  4  4  2  4  4  2  3  3  3  47
3      4  4  5  5  4  4  4  2  3  4  2  2  2  2  47
4      4  4  3  3  4  4  4  1  3  3  2  3  2  2  42
5      3  4  3  2  4  3  2  1  3  4  1  1  2  3  36
6      3  4  5  2  4  5  5  2  5  5  3  4  2  3  52
7      2  2  4  4  4  3  4  2  3  3  1  2  2  2  38
8      3  1  5  1  3  5  5  5  3  3  1  1  1  1  38
9      4  4  2  2  2  2  2  4  4  2  2  2  4  4  40
10     2  4  4  2  4  3  4  2  3  4  4  3  2  2  43

11     2  2  3  5  4  4  4  2  2  4  2  2  1  1  38
12     4  4  1  4  4  4  4  2  3  3  1  3  3  1  41
13     4  5  5  1  5  5  5  1  5  4  2  2  5  5  54
14     4  3  4  2  4  4  4  2  4  3  4  4  3  3  48
15     3  4  2  2  4  4  4  4  4  4  3  3  4  3  48
16     1  1  2  2  4  2  5  1  3  4  1  1  1  1  29
17     4  4  3  2  4  4  4  2  4  4  4  3  4  4  50
18     2  3  3  4  3  4  3  2  3  4  2  2  2  2  39
19     4  4  2  2  4  5  4  4  4  3  3  1  2  3  45
20     4  3  1  5  3  3  1  1  3  4  1  1  2  1  33

21     1  1  4  3  3  3  2  2  1  3  1  2  1  1  28
22     2  2  5  2  5  4  4  2  3  4  3  2  3  2  43
23     3  3  4  1  4  4  4  1  4  4  2  1  1  1  37
24     4  4  5  4  4  4  4  2  4  4  2  3  2  2  48
25     4  5  5  4  5  5  4  2  4  4  2  3  4  2  53
26     4  4  3  5  4  4  4  2  4  4  3  3  2  2  48
27     4  4  2  2  4  5  5  2  4  5  2  3  3  3  48
28     4  4  4  2  5  4  4  2  4  4  4  3  4  3  51
29     4  4  5  2  5  5  5  2  4  4  3  3  4  4  54
30     4  4  5  1  4  4  4  2  4  4  3  3  2  2  46

31     4  4  2  2  4  3  2  2  3  4  4  3  2  2  41
32     4  4  2  5  4  5  4  2  4  4  4  4  4  4  54
33     4  4  5  2  4  5  5  2  4  4  4  3  2  2  50
34     4  4  4  4  4  4  4  2  4  4  4  3  2  2  49
35     4  4  3  2  4  4  4  2  4  4  4  3  3  3  48
=====

```



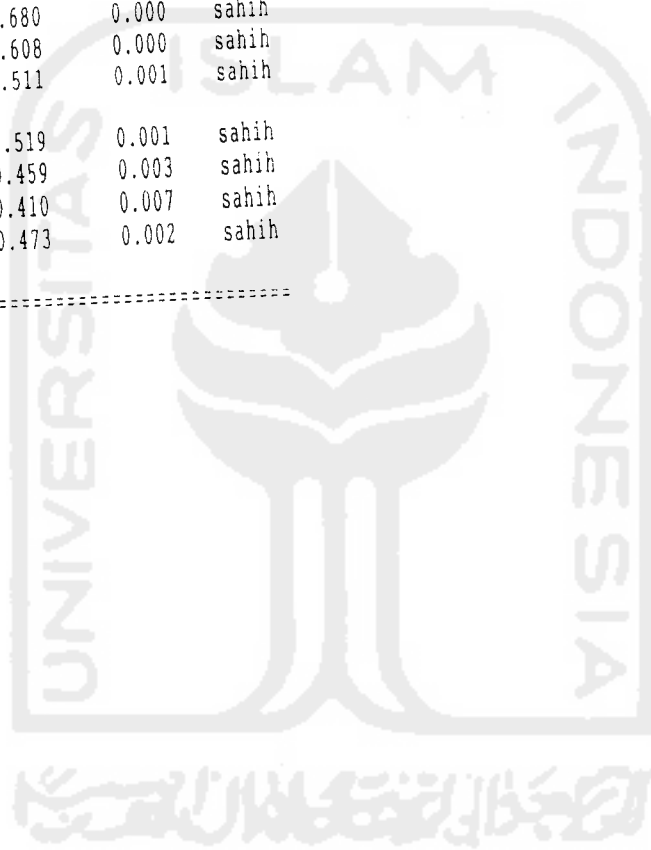
LAMPIRAN D

وَمَا كُنَّا بِمُعْجِزَاتِكُمْ يَا رَبَّنَا
وَمَا كُنَّا بِمُعْجِزَاتِكُمْ يَا رَبَّنَا

** Halaman 2

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.562	0.452	0.003	sahih
2	0.568	0.450	0.003	sahih
3	0.553	0.444	0.004	sahih
4	0.549	0.463	0.003	sahih
5	0.713	0.658	0.000	sahih
6	0.649	0.579	0.000	sahih
7	0.720	0.653	0.000	sahih
8	0.732	0.680	0.000	sahih
9	0.670	0.608	0.000	sahih
10	0.584	0.511	0.001	sahih
11	0.610	0.519	0.001	sahih
12	0.552	0.459	0.003	sahih
13	0.499	0.410	0.007	sahih
14	0.558	0.473	0.002	sahih



** TABEL DATA BUTIR : 020401a

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

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Psikometri I
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Divisi Olah Data
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 A l a m a t : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858
 =====

Nama Peneliti : Anjar Kartika
 Nama Lembaga : FE UII
 Tgl. Analisis : 11-20-2002
 Nama Berkas : 020401b

Nama Konstrak : Kepuasan Kerja

Butir 1 = Rekaman Nomor : 1
 Butir 2 = Rekaman Nomor : 2
 Butir 3 = Rekaman Nomor : 3
 Butir 4 = Rekaman Nomor : 4
 Butir 5 = Rekaman Nomor : 5
 Butir 6 = Rekaman Nomor : 6
 Butir 7 = Rekaman Nomor : 7
 Butir 8 = Rekaman Nomor : 8
 Butir 9 = Rekaman Nomor : 9
 Butir 10 = Rekaman Nomor : 10
 Butir 11 = Rekaman Nomor : 11

Jumlah Butir Semula : 11
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 11

Jumlah Kasus Semula : 35
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 35



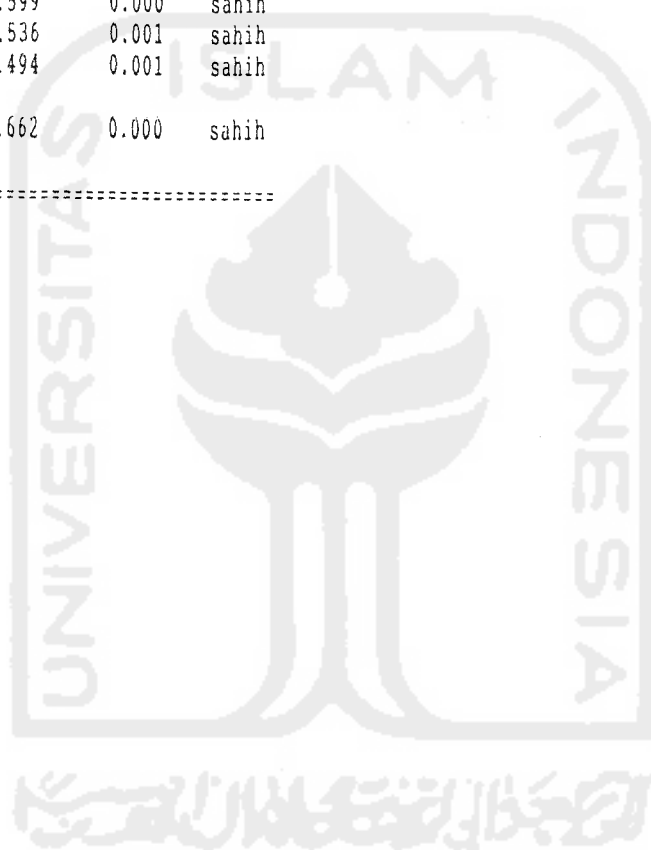
** Halaman 2

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.665	0.583	0.000	sahih
2	0.759	0.698	0.000	sahih
3	0.660	0.579	0.000	sahih
4	0.684	0.620	0.000	sahih
5	0.610	0.511	0.001	sahih
6	0.744	0.690	0.000	sahih
7	0.629	0.521	0.001	sahih
8	0.704	0.599	0.000	sahih
9	0.625	0.536	0.001	sahih
10	0.602	0.494	0.001	sahih
11	0.740	0.662	0.000	sahih

=====



** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Psikometri I
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 1999 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Team Divisi Olah Data
 Nama Lembaga : MAGIC 2000 SOLVER
 Alamat : Jl. Gejayan Gg Bayu 16 A Yogyakarta, Telp. 523858

Nama Peneliti : Anjar Kartika
 Nama Lembaga : FE UII
 Tgl. Analisis : 11-20-2002
 Nama Berkas : 020401b

Nama Konstrak : Kepuasan Kerja

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

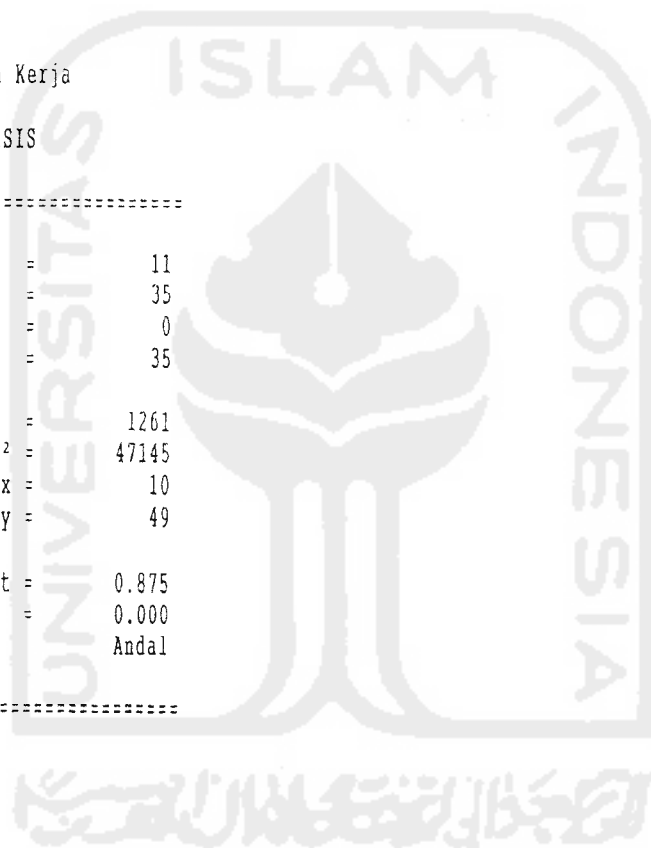
```

=====
Jumlah Butir Sahih : MS = 11
Jumlah Kasus Semula : N = 35
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 35

Sigma X : EX = 1261
Sigma X Kuadrat : EX2 = 47145
Variansi X :  $\sigma^2x$  = 10
Variansi Y :  $\sigma^2y$  = 49

Koef. Alpha : rtt = 0.875
Peluang Galat  $\alpha$  : p = 0.000
Status : Andal
=====

```



** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : 020401b

```

=====
Kasus   Butir Nomor
Nomor   1  2  3  4  5  6  7  8  9 10 11 Tot
-----
  1     4  3  4  4  4  4  4  5  3  2  4  41
  2     4  4  4  4  4  4  2  2  3  2  2  35
  3     3  4  3  4  4  4  4  4  2  2  2  36
  4     4  4  4  4  4  4  4  4  3  2  2  39
  5     3  3  5  3  2  4  1  1  2  4  3  31
  6     3  3  4  4  5  5  5  4  3  2  3  41
  7     2  2  2  4  3  3  1  1  2  3  2  25
  8     2  2  2  2  5  3  4  1  1  1  1  24
  9     4  4  4  4  3  4  4  2  2  2  2  35
 10     4  4  2  2  2  2  4  3  4  4  2  33

 11     4  5  3  5  5  5  5  2  2  5  5  46
 12     4  5  5  5  4  4  5  5  3  4  2  46
 13     4  4  4  4  4  3  3  1  3  3  1  34
 14     2  2  2  4  4  3  2  2  2  1  2  26
 15     3  4  4  4  4  4  4  3  3  4  3  40
 16     4  3  4  4  4  4  3  4  4  3  3  40
 17     3  2  3  3  2  3  1  3  1  2  1  24
 18     4  4  4  4  4  4  3  4  4  4  3  42
 19     2  3  3  4  3  3  4  2  2  2  2  30
 20     4  3  3  3  1  3  3  2  1  2  1  26

 21     4  4  4  4  4  4  4  2  3  2  2  37
 22     1  2  2  3  2  1  3  1  2  1  1  19
 23     3  3  4  4  4  4  4  2  1  1  1  31
 24     2  4  4  3  4  3  4  4  2  3  2  35
 25     4  4  4  5  4  4  3  3  1  2  3  37
 26     4  4  5  5  5  4  4  4  3  4  4  46
 27     5  4  4  4  4  4  4  3  3  2  2  39
 28     4  4  5  4  4  4  4  3  4  3  4  43
 29     4  4  4  5  4  4  4  4  4  4  4  45
 30     4  5  4  4  4  4  5  4  3  3  3  43

 31     4  4  4  3  2  3  4  4  3  2  2  35
 32     4  4  4  5  5  4  5  5  3  3  3  45
 33     2  2  5  4  4  3  4  3  2  3  3  35
 34     3  3  4  4  4  4  4  3  2  4  4  39
 35     4  4  3  4  4  4  4  4  3  2  2  38
=====

```



LAMPIRAN E

وَمَا كُنَّا بِمُعْجِزِينَ لَكُمْ

ANALISIS REGRESI

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	35,9429	7,0916	35
Faktor Lingkungan	7,2000	2,0551	35
Faktor Organisasional	29,3143	4,6195	35
Faktor Individual	11,9714	2,7277	35

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,680 ^a	,462	,410	5,4466	,462	8,880	3	31	,000

a. Predictors: (Constant), Faktor Individual, Faktor Lingkungan, Faktor Organisasional

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790,252	3	263,417	8,880	,000 ^a
	Residual	919,633	31	29,666		
	Total	1709,886	34			

a. Predictors: (Constant), Faktor Individual, Faktor Lingkungan, Faktor Organisasional

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
		1	(Constant)	8,327	6,349		1,312	,199	
	Faktor Lingkungan	1,623	,489	,470	3,317	,002	,590	,512	,437
	Faktor Organisasional	,300	,234	,195	1,279	,210	,463	,224	,168
	Faktor Individual	,597	,378	,230	1,579	,125	,410	,273	,208

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANALISIS KORELASI PARSIAL

Partial Corr

- - - PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS
- - -

Controlling for..	X2	X3
	Y	X1
Y	1,0000 (0)	,5119 (31)
	P= ,	P= ,002
X1	,5119 (31)	1,0000 (0)
	P= ,002	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

-

- - - PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS
- - -

Controlling for..	X3	X1
	Y	X2
Y	1,0000 (0)	,2238 (31)
	P= ,	P= ,210
X2	,2238 (31)	1,0000 (0)
	P= ,210	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed

Partial Corr

- - - PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS
- - -

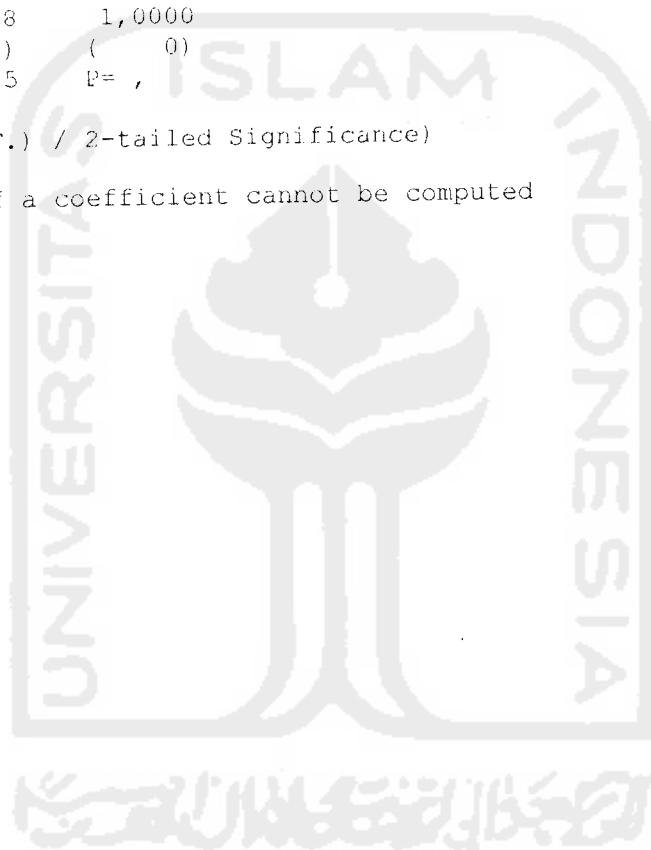
Controlling for.. X1 X2

	Y	X3
Y	1,0000	,2728
	(0)	(31)
	P= ,	P= ,125

X3	,2728	1,0000
	(31)	(0)
	P= ,125	P= ,

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)

" , " is printed if a coefficient cannot be computed





Distribusi t

1 tail	0.005	0.01	0.025	0.05
2 tail	0.01	0.02	0.05	0.1
1	63.656	31.821	12.706	6.314
2	9.925	6.965	4.303	2.920
3	5.841	4.541	3.182	2.353
4	4.604	3.747	2.776	2.132
5	4.032	3.365	2.571	2.015
6	3.707	3.143	2.447	1.943
7	3.499	2.998	2.365	1.895
8	3.355	2.896	2.306	1.860
9	3.250	2.821	2.262	1.833
10	3.169	2.764	2.228	1.812
11	3.106	2.718	2.201	1.796
12	3.055	2.681	2.179	1.782
13	3.012	2.650	2.160	1.771
14	2.977	2.624	2.145	1.761
15	2.947	2.602	2.131	1.753
16	2.921	2.583	2.120	1.746
17	2.898	2.567	2.110	1.740
18	2.878	2.552	2.101	1.734
19	2.861	2.539	2.093	1.729
20	2.845	2.528	2.086	1.725
21	2.831	2.518	2.080	1.721
22	2.819	2.508	2.074	1.717
23	2.807	2.500	2.069	1.714
24	2.797	2.492	2.064	1.711
25	2.787	2.485	2.060	1.708
26	2.779	2.479	2.056	1.706
27	2.771	2.473	2.052	1.703
28	2.763	2.467	2.048	1.701
29	2.756	2.462	2.045	1.699
30	2.750	2.457	2.042	1.697
31	2.744	2.453	2.040	1.696
32	2.738	2.449	2.037	1.694
33	2.733	2.445	2.035	1.692
34	2.728	2.441	2.032	1.691
35	2.724	2.438	2.030	1.690
36	2.719	2.434	2.028	1.688
37	2.715	2.431	2.026	1.687
38	2.712	2.429	2.024	1.686
39	2.708	2.426	2.023	1.685
40	2.704	2.423	2.021	1.684
41	2.701	2.421	2.020	1.683
42	2.698	2.418	2.018	1.682
43	2.695	2.416	2.017	1.681
44	2.692	2.414	2.015	1.680
45	2.690	2.412	2.014	1.679
46	2.687	2.410	2.013	1.679
47	2.685	2.408	2.012	1.678
48	2.682	2.407	2.011	1.677
49	2.680	2.405	2.010	1.677
50	2.678	2.403	2.009	1.676

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858

Distribusi F 5%

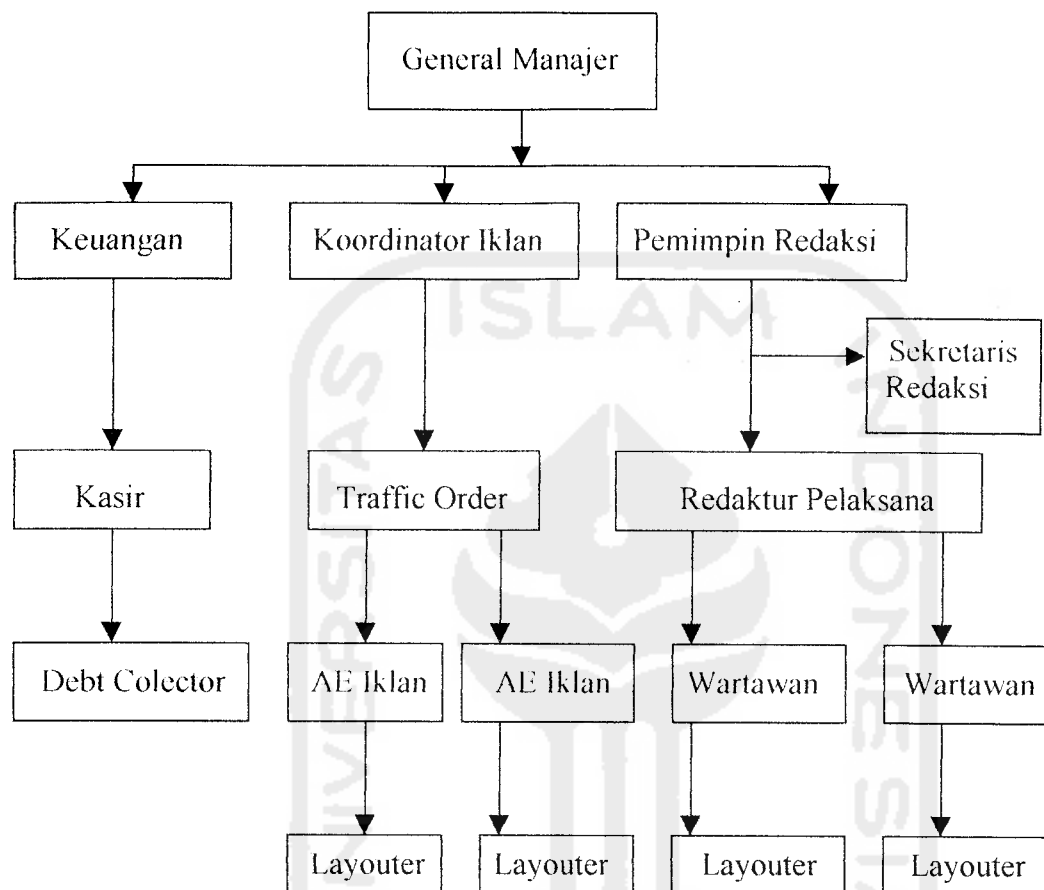
df	Pembilang									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
P	1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884	240.543
e	2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371	19.385
n	3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812
y	4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999
e	5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772
b	6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099
u	7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677
t	8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438	3.388
	9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179
	10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020
	11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896
	12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796
	13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714
	14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646
	15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588
	16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538
	17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494
	18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456
	19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423
	20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393
	21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366
	22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342
	23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320
	24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300
	25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282
	26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265
	27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250
	28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236
	29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223
	30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211
	31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255	2.199
	32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244	2.189
	33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235	2.179
	34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225	2.170
	35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217	2.161
	36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209	2.153
	37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201	2.145
	38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194	2.138
	39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187	2.131
	40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180	2.124
	41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174	2.118
	42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168	2.112
	43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163	2.106
	44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157	2.101
	45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152	2.096
	46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147	2.091
	47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143	2.086
	48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138	2.082
	49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134	2.077
	50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130	2.073

sumber : Magic 2000 Solver telp (0274) 523858



LAMPIRAN G

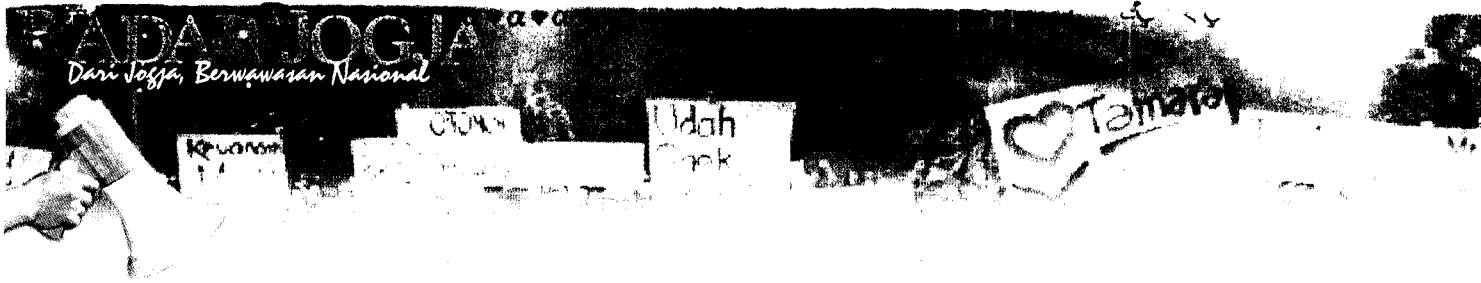
STUKTUR ORGANISASI



Sumber : Radar Jogja



LAMPIRAN H



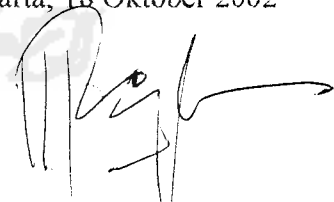
Surat Keterangan
No 18/10/SK/Radja/2002

Berdasarkan surat No. 684/DEK/10/Bag.Um/X/2002, kami dari pihak manajemen SKH Radar Jogja menyatakan kesediaannya untuk dijadikan tempat penelitian mahasiswa sbb :

Nama : Anjar Kartika Prabandini
NIM : 99311037
Jurusan : Manajemen
Universitas Islam Indonesia Jogjakarta
Judul Penelitian : "Analisa Pengaruh Stressor terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus di SKH Radar Jogja)"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jogjakarta, 18 Oktober 2002



Risang Bima Wijaya

General Manajer